الاتجاهات المعاصرة فى

إعداد المعلم

وتنميته مهارياً وتربوياً

أسامة عبد الرحمن

مقدمة

يحتل المعلمون مكانة مرموقة في مجتمعاتهم لما يبذلونه من عطاء وتضحية من أجل رفعة أوطانهم وتقدمها، ولم تقتصر قائمة العظماء والمبجلين على الحكام والأدباء المشهورين، بل احتوت على فئات عديدة، منها المعلم الذي كان يبجل في جميع الثقافات.

فالمعلم يلعب دوراً كبيراً في بناء الحضارات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية، إذ يتفاعل معه المتعلم ويكتسب عن طريق هذا التفاعل خبرات ومعارف واتجاهات وقيم ولقد شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل أهل التربية انطلاقاً من دوره المهم والحيوي في تنفيذ سياسات التعليم في جميع الفلسفات وعلى وجه الخصوص في الفكر التربوي الإسلامي ، فيعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم ، لما لها من أهمية بالغة في تطوير أداءه التدريسي ، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية ، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي ، ونحن نهدف إلى التعرف على الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وتربوياً .

ويشـهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضـارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسـرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح ، وهذه التحولات ألقت بظلالها على بنية النظام التربوي ، ومن ثم فنحن فى حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عهدناها ، وعليه فإن إعداد الإنسـان القادر على التصـدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في نظم التعليم مفهوماً ومحتوى وأسـلوبًا ، على أسـس جديدة قائمة على اسـتراتيجيات علمية فعالة تسـتوعب الإمكانات المادية والبشـرية المتاحة ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية بصـورة شـاملة أحياناً وبصـورة جزئية أحيانًا أخرى وبدأت تشـهد قضـية التطوير والإصـلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام فى الدول المختلفة التى تنشـد الارتقاء بنظمها التعليمية ومن أبرز النتائج المترتبة على التحديات المعاصـرة والمسـتقبلية التى يواجهها التعليم فى العالم تلك المرتبطة بدور المعلم في عملية التعليم في ضـوء إطار التغير والتحول المتسـارع في المظاهر الاقتصـادية ، والسـياسـية ،للعالم المعاصـر حيث يتطلب العالم المتغير نمطًا مختلفًا من التعليم ولكى يتمكن التعليم فعلاً من تلبية متطلبات العصـر ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار ، ولا يتم ذلك إلا بتوفير مناخ تعليم مناسب وتوفير معلمين مؤهلين

، وهذا ما تســـعي إلية الدول المتقدمة وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم ، لما لها من أهمية بالغة في تطوير أداء المعلم ، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية ، سـواء عن طريق الأنشـطة المباشـرة في برامج التدريب الرسمية ، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي وهذا ما نسعى إلى بيان كيفية تحقيقه.

أسامة عبد الرحمن

الباب الأول

التعليم والمعلم

مفهوم التعليم

التعليم في أوسع معانيه هو أي فعل أو خبرة لها تأثير على تكوين العقل، والشخصية ، أو القدرة البدنية للفرد ، والتعليم هو العملية التي يتم من خلالها تراكم المعارف والقيم والمهارات من جيل إلى آخر فى المجتمع عن طريق المؤسسات.

وقد وصُف الحق في التعليم بأنه حق من حقوق الإنسان الأساسية منذ عام ١٩٥٢ ، وتنص المادة ٢ من البروتوكول الأول للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على أنه يلزم جميع الأطراف الموقعة على الاتفاقيةالعمل على ضمان الحق في التعليم وعلى الصعيد العالمي ، ومنظمة الأمم المتحدة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ يُكفل هذا الحق بموجب المادة ١٣.

ويختلف مفهوم التعليم عن مفهوم التعلم فالتعلم هو تغيير شبه دائم في سلوك التلميذ نتيجة الخبره والممارسة ، أما إذا أضفنا لهذا المفهوم عنصرين آخرين

وهما : تحديد السلوك الذي يجب تعلمه وتحديد الشروط التي يتم فيها هذا التعلم وتهيئة الظروف لذلك ، والتحكم في الظروف التي تؤثر في سلوك التعلم بحيث يصبح هذا السلوك تحت سيطرتنا من أجل تحسينه كماً وكيفاً ، فإن إضافة هذين العنصرين تجعل موضوعنا هو التعليم ، أما التدريس فهو الجانب التطبيقي التكنولوجي للتعلم والتعليم.

والتعليم بمثابة جهاز المناعة لأية أمة والتعليم الضعيف كجهاز المناعة الضعيف الذى لايستطيع مقاومة الفيروسات التى تهاجم جسده فيقع فريسة لها تتكالب عليه من كل حدب وصوب حتى يسقط صريعاً وهكذا جسد الأمة إذا ضعف تعليمه ضعفت مناعته وأصبح عرضه لفيروسات الغزو الثقافى والفكرى وسقط فى براثن تيارات الانحلال والتفكك .

أهمية التعليم

لا شك أن أهمية التعليم لا يمكن تجاهلها من قبل أي دولة ، وفي عالم اليوم أصبح التعليم ضرورة قصوى لتحقيق التنمية اقتصادياًواجتماعياً لأي دولة ، ولا يخفى على أحد فى عصرنا هذا أهمية التعليم والتعلّم خاصة بالنسبة للدول النامية حيث يعتبر الجهل والتنمية والهوية ثالوث المشكلة بالنسبة لتلك الدول ، لهذا يمثل التعليم محوراً أساسياً للنهوض بهم وقد أولى الإسلام أهمية كبيرة للتعلم ففي معركة بدر التي أنتصر فيها المسلمين وقاموا بأسر عدد من الكفار كان بعضهم يجيد القراءة والكتابة ،

فعرض الرسول (ص)على الأسرى لكى يتم اطلاق سراحهم إما أن يعلموا عشرة من المسلمين القراءة والكتابة أو أن يدفعوا الفدية وكانت هذه هي المدرسة الأولى في تاريخ الإسلام التى أنشأها الرسول نفسه والخلاصة يمكن القول أن التعليم يلعب دوراً إيجابياً وحيوياً فى حياة كل من الفرد والمجتمع كما يلى :

أهمية التعليم بالنسبة للفرد

١. محو أمية الفرد .
٢. تزويده بمعلومات فى شتى المجالات .
٣. جعل الفرد منفتح على الثقافات الأخرى والعلوم الحديثة .
٤. زيادة قدرة لفرد على التفكير والابتكار وسعة الأفق .
٥. زيادة ثقة الفرد بنفسه ، وأبعاده عن الأفكار والتيارات المتطرفة .
٦. زيادة فرص الفرد على تحسين وضعه الاجتماعى من خلال تحسين الوضع الوظيفى .

أهمية التعليم بالنسبة للمجتمع

١. يساعد التعليم على نمو الأفراد اجتماعياً ، وبالتالى فهو يزيد فرص الحراك الاجتماعى بين أفراد المجتمع وطبقاته .
٢. مساعدة المجتمع على استغلال موارد الثروة المتاحة بالبلاد بسبب اتاحته للقدرات البشرية القادرة على ذلك .

٣. خفض معدل النمو السكانى فهناك علاقة وثيقة بين الأمية والمشكلة السكانية .

٤. زيادة درجة الوعى الصحى فى المجتمع حيث يؤدي الجهل بالقراءة والكتابة إلى إهمال أبسط القواعد الصحية ، الأمر الذي يًسهل انتقال أمراض خطيرة مثل الملاريا والكوليرا ونقص المناعة المكتسبة الإيدز .

٥. خفض معدلات الانحراف والتطرف.

٦. رفع مستوى ثقافة الحوار حيث يعتبر التعليم العامل الأهم في ذلك ، يليه عامل التربية الأسرية فالإعلام، ثم اللقاءات والأنشطة الثقافية .

٧. زيادة معدلات التنمية وغير ذلك من الآثار التي توضح مدى أهمية التعليم والتعلم سواء بالنسبة للفرد أو المجتمع .

أهمية مهنة التعليم

لاشك أن التعليم مهنة سامية ورسالة مقدسة ، وقبل أن تكون مهنة فهي رسالة تقترب من رسالة الأنبياء والرسل عليهم السلام كذلك تعتبر مهنة التعليم مهنة أساسية في تقدم الأمم ، فالتجارب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجال للشك أن بداية التقدم الحقيقية للأمم بل الوحيدة هى التعلم ، فالدول المتقدمة تضع التعليم في أولوية برامجها وسياستها ، ويمثل التعليم الإستراتيجيات القومية الكبرى لدول العالم المتقدم والنامي على حد سواء نظرًا لما لمسته تلك الدول من أدوار ملموسة للتعليم في عمليات التنمية ،والسياسة ،والاقتصاد، وتتميز مهنة التعليم بأنها تسبق المهن الأخرى في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص فى أى مهنة ولعل هذا ما دفع الباحثين إلى أن يصفوا التعليم بأنه المهنة الأم التى تسبق جميع المهن ، وتمدها بالعناصر المؤهلة علميًا واجتماعيًا وفنيًا وأخلاقياً وتعد مكانة المعلم في المجتمع واحترامه لذاته وطريقة أداءه لعملة بدرجة كبيرة على وضع التعليم كمهنة ، وهي مهنة سامية ورسالة مقدسة ، لأنها تتطلب من المعلم عملاً متواصلاً ومهارات خاصة وخلقًا قوياً ينبثق من الشعور العميق بالمسئولية نحو الفرد المتعلم ، وأهداف المجتمع ، فالمعلم قدوة حسنة لتلاميذه في الأخلاق والتحصيل العلمي ، ولا يقتصر أثر المعلم في تلاميذه علي مادته العلمية ، إنما بقيمة واتجاهاته وسلوكه

بحيث ينعكس ذلك كله على أفعالة وتصرفاته التي سرعان ما تنتقل إلى تلاميذه باعتباره القدوة والنموذج الذي يحتذي به وهى مهنة لها دستورها الأخلاقي الذي ينبع من الإطار الأخلاقي العام فى المجتمع ، ويتضمن المسئوليات الأخلاقية التي تقوم عليها ممارسة المهنة والفروض التى يرتبط بها جميع المعلمين ويتمسكون بها ويطبقون قيمها ومبادئها على جميع أنواع سلوكهم ، من ذلك يتضح أن التعليم مهنة لها قدسيتها كذلك إنها مهنة سامية لأنها تتطلب من المعلم عملاً متواصلاً ، ومهارات خاصة ، وخلقاً قويماً ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم ، وأهداف المجتمع ، فالمعلم قدوة حسنة لطلبته فى الأخلاق والتحصيل العلمي، لذلك لابد من أن يكون الشخص الذي يمارسها متصفًا بأفضل الصفات والمميزات ، وذا أفق واسع ، وخلق قويم ، وهى مهنة تتطلب من أصحابها علماً ومهارة وشعوراً بالأمانة والتزاماً بالمسؤولية تجاه الفرد المتعلم ، ذلك لتحقيق أهداف المجتمع وطموحاته وانطلاقا من الإيمان الراسخ بأهمية مهنة التعليم والمعلم صاحب مهنة متميزة ، ولمكانة المعلم الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها ، فان هذا الإيمان يقود إلى السعي العلمي الجاد لتعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالح المعلم ، ولصالح المهنة ذاتها ومن ثم لصالح الطالب ذاته ومن ثم لصالح الطالب والمجتمع عموماً .

إن تعميق المهنة وتطويرها في العمل التعليمي تستدعي الحوار العلمي الجاد حول تكوين المعلم وإعداده إعداداً جيداً من النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية داخل مؤسسات الإعداد قبل الخدمة ، وتدريبه وتنميته مهنياً أثناء الخدمة بحيث تعكس برامج الإعداد قبل الخدمة وأثناءها خبرات تربوية تضمن مستوى رفيع الأداء ومن هنا تأتي أهمية الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلم لكي يكتسب قدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم داخل حجرات الدراسة وخارجها ، كما تمكنه من التفاعل الجاد والخلاق مع مختلف معطيات عصر تقنية المعلومات وتطوير أدواره بما يؤدي إلى توظيف هذه المعطيات.

عناصر عملية التعليم

يوجد مكونات أساسية للعملية التعليمية وقد تتغير من مجتمع لآخر وفقاً لمتطلباته ولما يحتاجه لتحسين إنجاز الطلاب، وهذه العناصر هي:

الطلاب، تركز الأنظمة التعليمية على قياس أداء الطلاب الذين يعتبرون عنصراً أساسياً في التعليم، ويتم عمل تقارير ليتمكن الطلاب من فهم آلية سير عملية التعليم والعمل بها، بالإضافة لأهمية استعداد الطلاب للتعلم وتحضيرهم المسبق للمدارس مثل إلحاقهم بدور الحضانة.

المدارس، النظام الذي يتم اتباعه من قبل المدارس في تعليم الأطفال يؤثر على كفاءة العملية التعليمية وأداء العمل فيها، ومن الضروري تحديث المهام والخطط الداخلية من قبل الإدارة والمدرسين بشكل دوري.

تقنيات التعليم، تؤثر تقنيات التعليم المتبعة على جودة التعليم، حيث أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يسهل الوصول إلى المعرفة ويجعل الإنتاج لدى الطلاب أكثر.

تحديد المعايير، من العناصر المهمة في التعليم تحديد المعايير ووضع خطط مناسبة لما يحتاج الطلاب إلى معرفته، بالإضافة إلى تحديث النظم والبرامج لتتماشى مع ما تتطلبه العملية الأكاديمية.

السلامة والانضباط، يوفر نظام التعليم بيئة مناسبة للتعليم ويجب أن تكون آمنة ومنظمة.

أركان عملية التعليم:

هناك عدة أركان للعملية التعليمية هى:

الأول: المحتوى: ينبغي اتخاذ منهج صارم من أجل تصريف المحتويات، وإحراز التعلُّم والاستفادة؛ ولذلك نبَّه الماوردي إلى الاعتناء بأهمِّ العلوم، وإعطاء الأولويَّة لأفضلها؛ حيث يقول: وإذا لم يكن إلى معرفة جميع العلوم سبيلٌ، وجب صرف الاهتمام إلى معرفة أهمِّها، والعناية بأولاها وأفضلها، وقال في جملة قاصمة لظَهْر بعض المتغطرسين بتبنِّي منهج في تقديم المحتويات، وادِّعائهم السَّبْق في ذلك؛ قال رحمه الله: واعلم أن للعلوم أوائلَ تُؤدِّي إلى أواخرها، ومداخل تُفضِي إلى حقائقها، فليبدأ طالبُ العلم بأوائلها لينتهي بأواخرها، وهذا ما يُعرَف عندنا اليوم بالتدرُّج، ومراعاة المحتوى حسب سِنِّ المتعلِّم، وحاجاته.

الثاني: المتعلم: يُنبِّه الإمام إلى ضرورة التعلُّم في الصِّغَر؛ حيث رأى أن ذلك مُعينٌ على جودة التحصيل؛حيث يكون ذهن المتعلِّم لا يزال متوقِّدًا وقابلاً لرصد التعلُّم الموجَّه له، مع التفاعُل معه بكل حيوية ونشاط؛ وربما امتنع الإنسان عن طلب العلم لكبر سِنِّه، واستحيائه من تقصيره في صغره، وهذا يعني أن الاشتغالَ بالطَّلَب في الصِّغَر أحسنُ من الكِبَر، ولكن مع ذلك لم يمنع الإمام أن ينصرف الإنسان إلى طلب العلم، وإن تقدَّم في العُمْر؛ قال الإمام: ولأن يكون شيخًا متعلِّمًا خيرٌ من أن يكون شيخًا جاهلاً، وهذا هو الذي يسمُّونه الآن بضرورة التعلُّم مدى الحياة.

الثالث: المعلم تعرَّض الإمام الماوردى رحمه الله للكلام عن مواصفات العالم المعلم، وأشاد بضرورة الاتِّصاف بالتواضُع والليونة في يد مُتعلِّميه، مع مجانبة العُجْب، وهذا ما يمكن أن يُحقِّق تواصُلاً جيدًا بين المعلم والمتعلم، وأشار إلى مسألة مهمة جدًّا؛ حيث ذكر أن المعلم ليس من الضرورة أن يُحيطَ بجزئيات ما تخصَّص فيه؛ قال رحمه الله: فإذا لم يكن إلى الإحاطة بالعلم سبيلٌ، فلا عار أن يجهل بعضه.

ومما ينبغي الالتفات إليه، هو أن الإمام أكَّد في مقابل ذلك عدم جهل بعض الأمور بكثرة البحث والتنقيب، والإكثار من الاطِّلاع والمطالعة؛ قال: ولا يقنع من العلم بما أدرك؛ لأن القناعة فيه زهدٌ.

واقع مكانة المعلم

يوم ما قال الشاعر أحمد شوقي (قف للمعلم وفه التبجيلا . . كاد المعلم أن يكون رسولا)، وذلك لتقديس مكانته التعليمية، والتربوية، والانسانية، التي طالما كان يحفظها له المجتمع بشرائحه المختلفة وبمضي الوقت، ومع تغير كثير من القيم، واهتزاز كثير من الثوابت، وارتعاش بعض ان لم يكن أغلب السلوكيات التي ما كنا نعهد فيها سوى الالتزام، اندثرت نسبياً، أو كادت ان تندثر هيبة ومكانة المعلم، فما بين التطاول عليه لفظاً من بعض الطلبة المنفلتين أخلاقياً، الى التعدي عليه - وان كان ذلك ضمن حالات قلة - من طالب أو آخر، والنتيجة ضياع كرامة، واحترام طالما ظلا محفوظين، ومصانين، لأصحاب هذه المكانة التي ما كان يعتقد أحد أن تمس من أي كان في يوم من الأيام .

ونحن لا يمكن أن ندفن رؤوسنا في التراب كالنعام ونتغاضى عن بعض الأفعال غير السليمة التى يأتي بها عدد محدود من المعلمين، والتي بها أساءوا إلى مكانتهم، وهبطوا كذلك بها، ومنها التبسط مع الطلبة في الحديث، والخروج بهم من النطاق التربوي، والتوجيه إلى ما لا يصح من الأحاديث التي لا يجب طرحها مع طلبة يخطون نحو سنوات المراهقة مع مايعتريها ويصاحبها من تغيرات، ومنها كذلك مخاطبة الطلبة بألفاظ غير أخلاقية، ومعاملتهم بدونية، واهانتهم، مما يدفع بعضهم إلى التجرؤ على المعلم ومبادلته المعاملة بالمثل، في ضوء افتقارهم إلى التمييز بين ما يجب وما لا يجب، نظراً لاعتقادهم أنهم بذلك يردون اعتبارهم الذي أهين من قبل معلميهم أمام زملاءهم .

وقد لا ينحصر الأمر فى ذلك فقد يكون هناك من الأفعال المسيئة للمكانة التي كان وراءها عدد من المعلمين، وعلى الجانب الآخر، ما يعود إلى أولياء الأمور الذين نسي أو تناسى عدد منهم ، تعزيز مكانة، وقيمة، وأهمية المعلم في نفوس وعقول الأبناء .

هيبة ومكانة واحترام المعلم أصبحا قاب قوسين أو أدنى من الضياع، ما لم تكن هناك حلول مفيدة للعودة به إلى ما يستحقه بالفعل من موقع بارز ومتميز، لائق به، ووضعه المهني .

بداية هناك حكمة تقول من آمن العقوبة أساء الأدب، وللأسف العقوبات الحالية في المدارس لا توحي للطلاب باحترام المعلمين، أو النظام الإداري الموجود في المدارس، التي أغلبها وللأسف لا تطبق لوائح السلوك التي أصدرتها وزارات التربية والتعليم التي تتضمن مواد تلزم الطلبة باحترام المعلمين والإدارات المدرسية، مما أدى بالتالي الى لجوء بعض الطلاب الى القفز فوق الأنظمة والقوانين، فمنهم من يتجول في المدرسة خلال سير الحصص الدراسية، ومنهم من يناطح المعلم بالقول واللفظ دونما خوف أو خشية منه، في المقابل لم نسمع عن مدرسة لجأت الى فصل طالب لمدة يوم أو يومين لسوء تصرفه مثلاً - إلا إذا كان هناك تعدٍ صارخ منه - حيث يتم حل المشكلة التي وقعت ودياً بالاتصال بولي الأمر من هؤلاء، وإعلامه بما فعله ابنه، ومن ثم وكأن شيئاً لم يكن، لذا فظاهرة عدم احترام كثير من الطلبة للأنظمة والمعلمين على وجه الخصوص، تعود لعدم استطاعتهم اتخاذ أي قرار بحق غير المنضبط من الطلبة وهناك الأسر التي لا تعمل على تنمية احترام المعلمين ومكانتهم في عقول الأبناء، إلى جانب الدروس الخصوصية التي قللت من هيبة المعلم، حيث أزالت الحواجز فيما بينه وبين الطلبة الذين يحضرونها في ضوء شعور الطالب ان المعلم أصبح مديناً له، فالطالب الذي يدفع له، وبالتالي لا يستطيع المعلم أن يواجهه بأخطائه، أو نواقصه، في الوقت الذي كان فيه قبلاً بمنزلة الأب في البيت، والمدير في المدرسة .

مفهوم إعداد المعلّم:

الإعداد هو صناعة أولية للمعلم ليكون قادراً على مزاولة مهنة التعليم، وتقوم به مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة ... وبهذا المعنى يتم إعداد الطالب المعلم ثقافياً وعلمياً وتربوياً في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة.

أهمية الإعداد :يقول الدكتور عمر بشير الطويبي مؤكداً أهميّة الإعداد التربوي للمعلّمين أنه ليس بإمكان أي فرد حصل على قدر من المعرفة في ميدان تخصص معيّن مهما بلغ مستواه أن يعمل كمدرّس إلا إذا توفر عنده الإعداد التربوي المهني الذي يمكنه من العمل بالتدريس .

فالإعداد الكامل للمعلّم يتضمن أربعة عناصر هي :

١- التربية الحرّة وهي التّربية العامة ويقصد بها غير التخصصيّة، أو الجزء من التربية الذي يحتاج إليه كل مواطن لتكمل مواطنته الصالحة.

٢- الدراسة المتعمّقة للمادّة المطلوب تدريسها.

٣- الدّراسات المهنيّة النظريّة باعتبارها ميداناً مختلفاً عن المهارات العمليّة في ميدان التّدريس.

٤- المهارات الخاصة بإدارة الفصل والعمل مع الأطفال والشباب والإشراف على عملية التّعليم.

وهذه العناصر تعمل بشكل متوازن ولا يمكن لعنصر منها أن يحلّ محلّ غيره من بقيّة العناصر، ويجب أن ترتبط المعارف المهنيّة النظريّة ارتباطاً وثيقاً بخبرات الفصل العمليّة بهدف ربط الأفكار النظريّة بالتطبيق العملي فلقد أصبح الإيمان بأهمية المعلّم وبدوره القيادي في العمليّة التربويّة داخل الفصل وخارجه أحد المبادئ والمسلّمات الأساسيّة التي تقوم عليها التربية الحديثة من النّاحية النّظريّة والتطبيقيّة ولكي ينجح المعلّم في عمله وفي تأدية أدواره الأخرى في المجتمع، لا بدّ من الاهتمام بإعداده قبل المهنة، وتدريبه أثناء قيامه بعمله بشكل مستمر .

إنّ الإعداد الصالح للمعلّم يعتبر من الشروط الأساسيّة لإصلاح وتحسين النظام التربوي، وزيادة كفاءته وفاعليته. ويتوقف نجاح المعلّم في عمله بالدرجة الأولى على نوع الإعداد المهني الذي يتم في المعاهد والكلّيات، وعلى حسن الاختيار لهذه المهنة منذ البداية لذلك يرى الخبراء فى التربية ومنهم د.عمر التومي الشيباني أنّ تربية المعلمين في مفهومها الواسع تشمل:

١- تحديد فلسفة وأهداف الإعداد الجيّد للمعلمين في إطار الفلسفة التربويّة العامة التي يتبنّاها المجتمع وفي إطار احتياجات المعلم وتوقعات المجتمع منه.

٢- الاختيار الأمثل لطرق ووسائل وأساليب التّدريس ووسائل التّقويم.

٣- الاهتمام بتقويم نتائج العمليّة التربوية طبقاً للأهداف المحددة.

٤- ضمان حسن اختيار الطلاب للدّخول في معاهد المعلّمين وكليّات إعداد المعلّمين وما في حكمها.

٥- التدريب المهني المستمر أثناء الخدمة لمن تمّ انخراطهم بالفعل في مهنة التّدريس.

٦- مراعاة ربط الدراسات النّظريّة بتطبيقاتها العمليّة في المنهج، وتعليم المادة الدراسيّة مرتبطة بطريقة تدريسها بقدر الإمكان .

ويعدّ المعلّم من أهم مُدخلات العمليّة التّربوية، فهو القادر على تحقيق أهداف التعليم وترجمتها إلى واقع ملموس، وهو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند التلاميذ عن طريق تنظيم العمليّة التعليميّة وضبطها وإدارتها واستخدام تقنيّات التعليم ووسائله، ومعرفة حاجات التلاميذ وطرائق تفكيرهم وتعلّمهم، وتحديد أهداف التّربية في تطوير المجتمع وتقدمه، عن طريق تربيةِ النشء تربيةً صالحة تتّسم بحب الوطن والدفاع عنه والمحافظة على التراث الوطني الإنساني

الباب الثانى

التنمية المهنية للمعلمين

المعلم هو العنصر الأساسي في أي تجديد تربوي لأنه أكبر مدخلات عملية التربية وأخطرها بعد التلاميذ ومكان المعلم في النظام التعليمي تتحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيسي في تحديد نوعية التعليم واتجاهه وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة وتضفي التغيرات العالمية المتسارعة في طبيعة الحياة المعاصرة وفي المناهج والممارسة التربوية، أهمية متزايدة وشأنًا أكبر لدور المعلم فهو الذي يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم عن طريق تنظيم عملية التعليم وضبط مسارها التفاعلي ومعرفة حاجات التلاميذ وقدراتهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم وتعلمهم،وهو مرشدهم إلي مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي التي تمكّنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم دوماً ولقد أدت التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات إلي تغيرات في غايات التربية وأهدافها، وإلي تحولات في دور المعلم الذي أصبح موجهاً ومنشطاً أكثر من كونه ملقنًا للمعرفة فوفق هذه التحولات تحول دور المعلم إلي مرشد إلي مصادر المعرفة

والتعلم، ومنسق لعمليات التعلم ومصحح لأخطاءه ، ومقوم لنتائج التعلم، وموجه إلي ما يناسب قدرات كل متعلم وميوله وهي تستلزم معلماً من طراز جديد، وإعداداً للمعلم ملائماً للأهداف المحدثة، وتدريباً مستمراً له علي الجدئيد التربوي المتطور وتشير الدراسات التربوية إلى أن تطوير التعليم يعتمد على مستوى النمو المهني للمعلمين، وأن ما يتحقق من نمو وتطوير لمعلومات المعلم ومهاراته ينعكس بالتطور والنمو على تعليم الطلبة وتعد التنمية المهنية من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج نظم التعليم من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة، فمن خلالها يتم تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم المهنية، كما ينظر للتنمية المهنية على أنها ضرورة لرفع كفايات بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف ولمواجهة أوجه القصور في برامج الإعداد بكليات التربية وبالتالي رفع مستوى الأداء بما يساهم في تطوير عملية التربية وقد اتسع مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بعد أن كان ينظر إليه كمرادف للتدريب أثناء الخدمة، ليصبح التدريب جانباً واحداً منه، حيث يعرف النمو المهني بأنه كل الطرق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء وتحسين أداء المعلمين كما يعرف بأنه محاولة لتحقيق تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية العلمية والثقافية والاجتماعية المرتبطة بحياته المدرسية بالإضافة إلى البرامج والأنشطة التي تستهدف رفع كفاءته وزيادة تأهيله للقيام بواجبه على الوجه الأكمل

ويشير تقرير مجموعة هولمز إلا أننا لن نوفق، في تطوير نوعية التعليم في مدارسنا ما لم نطور مستوي المعلمين الذين يعملون في تلك المدارس، ولا نستطيع أن ند عي أن في تخطيط المناهج أو المواد التعليمية أو توفير قاعات الدرس الفاخرة أو الإداريين الأكفاء ما يكفي لمواجهة سلبيات التعليم الردئ وعلي الرغم من أهمية بعض العوامل مثل القيادة الإدارية وظروف العمل باعتبارها عوامل لها أهميتها بالنسبة للطلاب الذين ينتظمون في قاعات الدرس إلا أن هذه العوامل لا تقارن بأثر المعلم ودوره في العملية التعليمية فلقد التفتت أنظمة التربية العربية إلي مسألة المعلم وإعداده وتدريبه، إيماناً منها بالدور الجوهري للمعلم في عملية التربية، وأنشأت لهذا الغرض إدارات أجهزة ومراكز فنية متخصصة للتدريب، واعتمدت علي الجامعات وكليات التربية في إعداد المعلمين وتكوينهم ولقد شرعت بعض الدول العربية وأولها مصر، فى توظيف وسائط القنوات المرئية والمسموعة لتدريب المعلمين والمعلمات عن بعد، عن طريق البث المغلق المباشر للمحافظات وبصورة تقلل التكلفة الاقتصادية للتدريب وتضمن الجودة النوعية ولا تربك الحياة الاجتماعية والوظيفية للمعلمين ونتوقع تزايد الأخذ بهذا الأسلوب العملي لتوسيع مشاركة المعلمين والقيادات التعليمية الأخرى في برامج التدريب التي لا تزال من حيث كمها ونوعها دون المستوي المأمول ومهما يكن من أمر، فإن الدول العربية قطعت أشواطاً لا بأس بها في مجال إعداد المعلم وتدريبه

إلا أن الشكوى ما زالت مستمرة حول نوعية المعلم وكفايته وأدائه، إذ أنه لا يزال يمارس مهنته بصورة تقليدية قوامها التلقين والحفظ والاستظهار، ويغفل الدور الحيوي الذي ينبغي أن يمنحه للمتعلم بصفته محور العملية التعليمية، ويندر أن يبذل جهدًا للارتقاء بكفايته ومعرفته، أو يشحذ فكره وخياله للإتيان بالجديد المبدع والخلاق المطور للعملية التعليمية وبشكل عام، يعزي هذا الجمود وعدم القدرة علي العطاء لدي المعلم العربي إلي جملة من الأسباب ربما يعود بعضها إلى عدم رغبة بعض المعلمين في مهنة التدريس أصلاً، أو لجمود المناهج وكثافتها التي لا تتيح للمعلم الفرصة للحياد عنها، أو لكثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد، أو لتقليدية أساليب الإدارة والتوجيه التي تضع المعلم تحت المراقبة والتفتيش لتصيد أخطائه، خاصة عندما لا يلتزم المعلم بالبرنامج الزمني المحدد للمناهج الدراسية، أو غير ذلك من الأسباب .بيد أن السبب الرئيسي يتعلق بواقع إعداد المعلم العربي وقد توصل أحد الباحثين إلي ملاحظات ها مة حول واقع إعداد المعلم العربي كان من أهمها عجز برامج التدريب عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر علي متابعة التغيرات التي تطرأ علي محتويات المنهج نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث .

واقع مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين

الدارس لواقع مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين يلاحظ عددًا من الخصائص المشتركة، منها:

١ -غياب السياسات الوطنية المتعلقة بإعداد وتدريب المعلمين:
فكل دولة تتبني سياسة وطنية محددة لإعداد وتدريب المعلمين من الناحيتين الكمية والكيفية.

٢ -تعدد الجهات المسئولة عن إعداد وتدريب المعلمين والتفاوت في مستوي الإعداد.

٣ -النمطية: خاصية النمطية في برامج إعداد وتدريب المعلمين التقليدية من الخصائص السلبية،ويتمثل ذلك فيما تقدمه من برامج موحدة لجميع الطلبة الملتحقين بها، وكذلك بتقديمها لمحتوي معرفي موحد، حيث ترتكز خاصية النمطية إلي افتراض خاطئ مؤداه أن احتياجات المعلم المهنية هي احتياجات موحدة للجميع.

٤ -الافتقار إلي إطار نظري لإعداد وتدريب المعلمين.

٥ -غياب أو عدم وضوح وتحديد أهداف مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين حيث تفتقر مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين بالكامل إلي أهداف محددة وواضحة توجه مسيرتها.

٦ -التفاوت في التركيز علي محتوي المعرفة للمكونات الأساسية لبرامج إعداد وتدريب المعلمين.

٧ -عدم التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب الأدائية أو العملية التطبيقية.

٨ -الانفصال بين إعداد وتدريب المعلم قبل الخدمة وتدريب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة ونجد هذا الانفصال في أن الإعداد قبل الخدمة تتولاه كليات التربية ومعاهد المعلمين، بينما الإعداد والتدريب أثناء الخدمة تتولاه إدارات ووحدات التدريب والتأهيل في وزارة التربية مع عدم وجود أي تنسيق أو اتفاق أو تعاون أو تبادل للخبرات بين هاتين الجهتين.

٩ -افتقار مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين إلي البحث والتجريب التربوي ف مؤسسات الإعداد والتدريب التقليدية لا تعتمد علي البحث والتجريب التربوي كأساس لتحسين برامجها المستمرين .

<u>المأمول في نظم اعداد المعلم بكليات التربية</u>

وقد شملت مجالات التطوير والتجديد ما يلي:اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات - تطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات التربية . الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية -تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات إعداد المعلم- توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم-

الاطمئنان إلى جودة الخريج قبل تعيينه بشكل دائم -الاهتمام بالبعد الأخلاقي والوجداني للمعلم - تفريد التعليم في كليات اعداد المعلم- مشاركة المجتمع في وضع وتنفيذ برامج اعداد المعلم -مواكبة المناهج والمقررات للنمو المعرفي المتسارع - مسئولية كليات التربية في متابعة خريجيها - وحيد جهة المسئولية عن اعداد المعلم - الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم - الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة - الاتجاه إلى زيادة سنوات الإعداد - توجيه البحوث والدراسات لتطوير كليات التربية - الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد المعلم وفيما يلي عرض لكل منها:

اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات :

ظهر هذه الاتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس ويمثل هذا الاتجاه تطوراً لأهداف إعداد المعلم، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على جانب المعرفة، ولا تعطى عناية كافية لمهارات التدريس وسلوك المعلم أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة .

وقد بدأ هذا الاتجاه في السبعينات من القرن العشرين، وتتلخص الفكرة الرئيسية له في أن كفاءة المعلم، وأداءه، وتدريبه قبل وأثناء الخدمة هي الأساس، حيث إن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة منلمهارات التدريس، التي إذا أجادها الطالب المعلم داخل كليات التربية زاد احتمال أن يصبح معلماً ناجحاً ويؤيد الخبراء هذا الاتجاه حينما يقررو أن هذا الاتجاه في الإعداد يؤدى بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى رفع مستوى مهارات المعلم، فالبرامج التي تعد الطلاب المعلمين داخل كليات التربية على أساس المهارات تهتم اهتمامًا خاصًا بإكسابهم مهارات التدريس، على اعتبار أن التدريس الناجح ما هو إلا سلسلة من المهارات يستطيع أن يؤديها المعلم الجيد والمعلم غير الجيد.

ولكي ينجح هذا الاتجاه في إعداد المعلمين وتدريبهم تذكر إحدى الدراسات بعض الشروط التي ينبغي توافرها في إعداد البرامج القائمة في ضوء هذا الاتجاه وتتمثل في الآتي:

١ -إقامة شراكة بين كليات إعداد المعلم والمدارس، والهيئات المهنية المختلفة للتعرف على أهداف هذه المدارس والهيئات، وتحديد مهارات التدريس اللازمة لتحقيقها داخل برامج الإعداد.

٢ -الربط بين برامج الإعداد داخل كليات التربية وبرامج التدريب أثناء الخدمة.

٣ -الربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب الميداني داخل المدارس.

٤ -تحديد معايير لتقويم مدى فاعلية ومدى ما يحرزه الطالب /المعلم من تقدم.

اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا فى ضوء أسلوب النظم :

يعد أسلوب النظم من المعالم البارزة للحضارة الحديثة، ويستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في التفكير والتخطيط والبحث العلمي، وأسلوب النظم مدخل في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية، وإتقان راق بأقل تكلفة ممكنة وقد جاء هذا الأسلوب استجابة لتأثيرات الثورة العلمية التكنولوجية في الحقل التربوي، ويتعامل مع أية ظاهرة أو نشاط تعليمي ويشكل نظامًا متكاملا له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل النظام، ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام، ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تترابط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقًا لخطة مرسومة .

معايير الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية للمعلمين

ومن المعايير التي تتبعها بعض الدول لتطوير منظومة كليات التربية بما يتفق والتوجهات المعاصرة فى إعداد المعلم :

المعيار ١ معرفة الطالب المعلم ، ومهاراته ، ومواقفه.

بناء على هذا المعيار ، علي الطلبة المعلمين الذين يعدون للعمل بالمدارس كمعلمين، أن يدركوا المعرفة التخصصية والتربوية، والمهنية، والمهارات، والمواقف الضرورية لمساعدة كل التلاميذ بالمدارس على التعلم.

المعيار ٢ نظام التقييم وتقويم الكلية:

أن يكون لدى الكلية نظام تقييم يقوم بجمع وتحليل البيانات الخاصة بمؤهلات المتقدمين ، وأداء الطلبة المعلمين والخريجين، وذلك لتقويم وتحسين الكلية وبرامجها.

المعيار ٣ الخبرات الميدانية والتدريب العملي.

تقوم الكلية مع المدارس المشاركة بتصميم وتطبيق وتقويم الخبرات الميدانية والتدريب العملي،حتى يصل الطلبة المعلمين وغيرهم من أفراد المدارس بتطوير المعرفة، والمهارات،والمواقف الضرورية لمساعدة الطلبة على التعلم.

المعيار ٤ التنوع.

تقوم الكلية بتصميم تطبيق وتقويم المنهج والخبرات للطلبة المعلمين لكي يكتسبوا ويطبقوا المعرفة والمهارات والمواقف الضرورية، وتشمل هذه الخبرات العمل مع أعضاء هيئة تدريس متنوعين بالكلية وبالمدارس ، ومع طلبة معلمين متنوعين ، ومع تلاميذ متنوعين في الصفوف من الطفولة المبكرة حتى نهايات المرحلة الثانوية.

المعيار ٥ مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ، وأدائهم ، ونموهم المهني:

على أعضاء هيئة التدريس بالكلية أن يكونوا مؤهلين ويمثلون نماذج لأفضل الممارسات المهنية في البحث ، وخدمة المجتمع ، والتدريس ، بما في ذلك قيامهم بتقييم فاعليتهم الذاتية في علاقتها بأداء الطلبة المعلمين، ويجب على الكلية أن تقوم بانتظام بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتسهيل نموهم المهني.

المعيار ٦ إدارة الكلية ومصادرها:

أن تتوفر لدى الكلية القيادة والسلطة والميزانية والقوى البشرية والتسهيلات والمصادر ، بما في ذلك مصادر تكنولوجيا المعلومات اللازمة لإعداد الطلبة المعلمين.

توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية :

يعد استخدام التقنيات الحديثة كوسائل تعليمية والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الالكتروني من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم حيث اعتمدت العديد من الدول المتقدمة على الوسائط التقنية الحديثة وشبكة الانترنت والحاسب لتنفيذ برامج إعداد المعلم وينعكس هذا الأمر على أداء المعلم ويجعل عملية إعداده أكثر سهولة

كما يشجع المعلم على التدريس بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية وينمي لديه القدرة على التعلم الذاتي ويمكن توظيف التكنولوجيا في كليات التربية من خلال تقديم المقررات بما في ذلك الفيديو والصوتيات على شكل مواد على الانترنت كما يمكن إدارة حلقات النقاش والواجبات المنزلية من خلال مجموعات النقاش عن طريق برامج الاتصال المباشر والبريد الالكتروني ويتطلب توظيف التكنولوجيا في برامج إعداد المعلم عدد من المتطلبات التي توافرت في دول الخبرات الأجنبية التي تتمثل فيما يلي:

١. الاستعانة بالمتخصصين في التكنولوجيا والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية بصورة جذابة وأكاديمية ونقلها على مواقع خاصة في الشبكة العالمية العنكبوتية.

٢. وجود بنية تحتية تكنولوجية لاستخدام مختلف وسائط التعلم مثل شبكات الاتصالات المتقدمة وشبكات البث الإذاعي والمرئي وغيرها من التجهيزات التكنولوجية.

٣. تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في التعامل مع المادة العلمية المقروءة والمرئية والمسموعة في كل من الطالب المعلم وعضو هيئة التدريس.

ولتحقيق الاستفادة القصوى من توظيف التقنية والتعليم الالكتروني يتطلب ذلك أن تضع برامج الإعداد في عين الاعتبار ضرورة تدريب المعلمين في النواحي التالية:

استخدام الوسائط التقنية المتعددة .

استخدام شبكة الانترنت بفعالية .

<u>تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات اعداد المعلم :</u>

ظهرت العديد من طرق التدريس الحديثة التي يجب على كليات التربية الأخذ بها عند إعداد المعلم ومن هذه الطرق على سبيل المثال لا الحصر العصف الذهني، التدريس المصغر، العروض العملية، لعب الأدوار،التعلم التعاوني، الزيارات الميدانية، ورش العمل وغيره وتحقيق ذلك يتطلب الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية وتدريبهم على استخدام الطرق الحديثة في التدريس وتوجيه برامج التنمية المهنية إلى هذا الغرض، وتدريبهم كذلك على استخدام التقنية الحديثة كالحاسب والانترنت ووسائط التعلم المتنوعة، مما يساعد على أن يتعلم الطلبة المعلمون بالطرائق والأساليب التي يتوقع منهم استخدامها مع طلبتهم في المستقبل، كما يتطلب أن يكون استخدام طرق التدريس الحديثة والتقنيات المتنوعة محور أساسي من محاور تقويم عضو هيئة التدريس .

تطبيق معايير الجودة الشاملة فى كليات التربية :

أوصت نتائج الدراسات والأبحاث والمؤتمرات التي اهتمت بتطوير التعليم الجامعي بتبني الاتجاه إلى جودة التعليم، وهو أحد المداخل المتميزة لإحداث التطوير وفقا للمتغيرات المحلية والعالمية، وتعرف الجودة الشاملة بأنها أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع المنظمة التعليمية ومستوياتها ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء الطلاب
والمستفيدين من التعلم.

الباب الثالث

التدريب قبل الخدمة

تعريف إعداد المعلم :

إعداد المعلم قبل الخدمة هو نظام تعليمي يتألف من مدخلات وعمليات ومخرجات ومن مدخلاته: أهداف تسعى إلى تكوين الطالب المعلم ليصبح معلماً في المستقبل - وخطة دراسية تحتوي على مكونات أربعة هي : الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العملية ومن عمليات هذا النظام : الطرق والتقنيات وأساليب التقويم المستخدمة لتحقيق أهداف النظام أما مخرجات هذا النظام فهي المعلم المتمرن الذي يبدأ الخدمة في أحد مراحل التعليم حسب ما أُعِدَّ له .

أهداف إعداد المعلم

أولاً - الأهداف الفردية :

١- أن يعرف الطالب المعلم قيمته كإنسان جدير بالإحترام وكمواطن يؤمن بأهداف أمته ومجتمعه ويعمل على تحقيقها .

٢ - أن يكتسب العادات والاتجاهات والمعلومات والمهارات والميول والقيم التي تمكنه من المشاركة الايجابية في تلبية احتياجات طلبته ، والمجتمع من الخدمات التربوية .

٣ - أن يتبع في سلوكه الشخصي السلوك المهني الذي يتفق مع كرامته الشخصية ومع كرامة مهنته وأخلاقياتها .

٤ - أن يكتسب الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التعليم .

٥ - أن يتمتع بالصحة الجسدية والعقلية والنفسية وأن ينعكس ذلك في سلوكه مع الآخرين .

٦ - أن يعبر عن حبه للمتعلمين وتقبله لهم بصورة مستمرة .

٧ - أن تتكون لديه اهتمامات واسعة بالاتجاهات العلمية المعاصرة ، وتطبيقاتها التكنولوجية في مهنة التعليم .

٨ - أن يجسد مبدأ الديمقراطية في سلوكه الشخصي ويعمل على ممارسة المتعلمين لهذا المبدأ .

ثانياً - الأهداف الاجتماعية :

١ - أن يكتسب الطالب مهارة الاتصال مع الآخرين والقدرة على النفاذ في المحيط الاجتماعي .

٢ - أن يتعرف على طرق وأساليب خدمة المجتمع وتنميته .

٣ - أن يفهم مشكلات المجتمع المحلي والوطني ويسهم في حلها .

٤ - أن يلعب دور القائد الاجتماعي على مستوى المدرسة والمجتمع المحلي .

٥ - أن يمتلك مهارة العلاقات الإنسانية مع المتعلمين ومع الزملاء والإدارة المدرسية .

الأهداف المعرفية :

١ - أن يكتسب الطالب المعلم اتجاهات التفكير العلمي بكل أنماطه ، والمعارف والمهارات العلمية التي تساعده على التمكن من تخصصه .

٢ - أن يفهم عملية الاتصال ومهاراتها ووسائلها ، وطبيعة عملية التعلم وطبيعة المتعلم .

٣ - أن يكتسب مهارات التعلم الذاتي لمتابعة المستجدات التربوية والمهنية والمعرفية ، بالإضافة لمهارات البحث التربوي الإجرائي .

٤ - أن يتمكن من استخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية في القياس والتقويم .

٥ - أن يتعرف على طرق تنظيم المنهج وتطوره .

الأهداف المهنية :

١- أن يتمكن الطالب المعلم من صياغة أنشطته التعليمية صياغة سلوكية .

٢- أن يتعرف على طرق التدريس واستراتيجياته ويتمكن من توظيفها في التعليم الصفي توظيفاً فعالاً .

٣- أن يختار وينظم المحتوى المطلوب لأي موقف تعليمي داخل الصف مراعياً في ذلك الفروق الفردية بين المتعلمين .

٤ - أن يتمكن من توظيف الاستراتيجيات الحديثة في التعليم بالإضافة لتوظيف التقنيات والوسائل التعليمية في التعلم الصفي .

دواعي إعداد المعلم قبل الخدمة:

تتمثل دواعي إعداد المعلم قبل الخدمة فيما يلي :

١ - تزايد أعداد المتعلمين :

إن تربية وتعليم الأعداد الكبيرة المتزايدة من المتعلمين ؛ مع الاهتمام بالنمو المتكامل لكل متعلم ، ومراعاة استعداد هذا المتعلم وخصائصه ، وما يكون بينه وبين أقرانه من فروق فردية ، من أهم دواعي إعداد المعلم لهذا العمل العظيم .

٢ - التقدم العلمي الكبير : يمتاز العصر الحديث بتقدمه العلمي الكبير في جميع الميادين وهنا تظهر الحاجة إلى تمكين المعلمين قبل الخدمة من مواكبة هذا التقدم العلمي من خلال إعدادهم لمتابعته بشتى الوسائل والتقنيات الممكنة .

٣ ـ تقدم وسائل المعرفة : لم يعد الكتاب مصدر المعرفة الوحيد في عصرنا الحديث ، فبجواره وسائل معرفة حديثة ومتطورة تزيد قدرة الإنسان على التعلم ، ومنها الإذاعة والتلفزة والمخابر اللغوية ، وصولاً إلى الحواسيب والأقمار الصناعية وشبكات المعلومات . والمعلم بحاجة إلى إلى أن يتقن توظيفها في عمله التربوي والتعليمي ولا بد لذلك من إعداده مسبقاً للتعامل بشكل ناجح مع هذه التقنيات الحديثة .

٤ ـ الأخذ بالمنهج العلمي في التعليم :حيث يقوم التعليم حالياً على أسس علمية ، عن طريق تحديد الأهداف وتوظيف الوسائل ومتابعة التقويم لكل من الهدف والوسيلة حتى نصل إلى لنتائج المرجوة . ولا بد للمعلم من اكتساب مهارات للتعامل مع هذه المستجدات وبخاصة في مرحلة الإعداد قبل الخدمة .

٥ ـ تطور العلوم النفسية والتربوية : حيث أكدت هذه العلوم على ضرورة جعل المتعلم محور العملية التعليمية التعلمية ، والعمل على تنمية شخصيته المتكاملة جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا .

٦ ـ تغير أدوار المعلم : فلم يعد المعلم مجرد ملقن للمعرفة ، بل أصبح عليه أن يكون موجها ومنسقا ومشجعا ومحفزا لتعلم المتعلمين ، وعلى توجيههم وإرشادهم وتأمين الأجواء المناسبة لتيسير مشاركتهم الفعالة ، وتعلمهم الذاتي ، وتنمية ميولهم و قدراتهم ، وإعدادهم لمواجهة مطالب الحياة في عصر سريع التغير .

٧ - توفير المعلم الكفء :أوصى العديد من المؤتمرات والندوات واللقاءات التربوية والإقليمية والوطنية بضرورة الاهتمام بإعداد المعلمين ، واعتبار هذا الإعداد أساسا ضروريا ومنطلقا للتعلم المستمر والنمو المهني للمعلم خلال حياته المهنية بكاملها .

٨ - تمهين التعليم :وذلك بتطوير التعليم وتحويله إلى مهنة راقية تضاهي المهن الراقية السائدة في المجتمع ، وهذا لا يأتى إلا من خلال رفع مستوى إعداد المعلم لرفع كفاياته بحيث تتلاءم مع متطلبات العصر وقيمه الاجتماعية .

٩ - تطبيق شعار ديمقراطية التعليم (التعليم للجميع) :لا بد من الإعداد الجيد المسبق للمعلم لكي يكون قادرا على فهم الديمقراطية وممارستها في التعليم ، وتطبيق هذا الفهم في غرفة الصف ، ليس بواسطة المحاضرات والتلقين ، بل من خلال الممارسة الصفية وإفساح المجال أمام المتعلمين للمشاركة في إتخاذ القرارات في جميع المواقف الصفية والمدرسية .

١٠ - ضرورة إشراك المعلم في تطوير المناهج :وذلك بإعداده مسبقا وإفساح المجال أمامه للمشاركة في السياسات التعليمية وإعداد المناهج وتطويرها وتنفيذها ومناقشة المشكلات التربوية واتخاذ القرارات بشأنها

١١ - التعاون مع المجتمع المحلي :يحتاج المعلم إلى المهارات والاتجاهات التي تمكنه من إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الاختصاصيين الذين يتعامل معهم ، بالإضافة إلى التعاون مع أولياء الأمور والانفتاح على المجتمع المحلي والإسهام في حياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية .

جوانب إعداد المعلم :

١- الجانب الثقافي :يهتم هذا الجانب بتزويد المعلم بثقافة عامة تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصه وإكسابه الخبرات المتعلقة بشئون الحياة على وجه العموم ، فالثقافة شرط أساسي لمهنة التعليم ، وكلما ازدادت المعلومات العامة للمعلم ، كان أقدر على احترام المتعلمين له وثقتهم به وعلى مواجهة المواقف العملية المختلفة التي تدعو المعلم لإبداء الرأي فيها ، كما تساعده الثقافة العامة على نضج شخصيته واتساع أفقه ،وعلى القيام بدوره الاجتماعي في التعرف على مشكلات البيئة المحلية التي يعيش فيها وفي هذا الجانب يمكن التركيز على :

١-الإلمام بالموضوعات التي تفرضها المشكلات المعاصرة : البيئية والصحية والاجتماعية ، وحقوق الإنسان والسلام العالمي .

٢- مقررات الثقافة العامة مثل : اللغات والتربية الوطنية والقومية والدينية والتربية البدنية والمعلومات .. إلخ

٢ - الجانب التخصصي:ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم في المجال الذي يعد لتدريسه ، بما يكون لديه أساساً قوياً يمكنه من تقديم خبرات هذا المجال إلى المتعلمين عن فهم عميق لمفاهيمها واستيعاب كامل لحقائقها وإدراك محيط بأهم تطبيقاتها وبالتطورات المعاصرة فيها فإذا كان الطالب المعلم يعد ليكون معلم صف فإن الجانب التخصصي في إعداده يحتوي على جميع المقررات الدراسية التي سوف يقوم بتعليمها للمتعلمين في ذلك الصف الذي عادة ما يكون أحد الصفوف الدراسية في الحلقة الأولى أو الدنيا من التعليم الأساسي أو الابتدائي .

٣ - الجانب التربوي : ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم بما يساعده على تحقيق الآتي على وجه الخصوص :

١ - فهم طبيعة المتعلم وتكوينه ومعرفة خصائص ومراحل نموه وأهم مشكلاته .

٢ - معرفة نظريات التعلم وأساليبه وطرقه وأدواته وإكتساب المهارة في تطبيقها .

٣ ـ دراسة المتطلبات التربوية المتعلقة بالمجتمع ، مثل : دور التربية في المجتمع بدءاً من تحقيق أهدافه وحل مشكلاته وصولاً إلى قيادة حركة التغيير واستشراف حاجات المستقبل .

٤ ـ التعرف على أهم جوانب تطور الفكر التربوي قديماً وحديثاً خاصة الفكر التربوي الذي يستند إلى النظريات التربوية الفعالة التي أثبتت نجاحها في ميدان التجريب والتطبيق .

٥ ـ الإلمام بفعاليات عملية التعليم والتعلم المطلوبة من المعلم بالنسبة لكل من : المناهج الدراسية ـ وتقنيات التعليم ـ الإدارة المدرسية ـ توجيه المتعلمين وإرشادهم ـ التخطيط للتدريس .

٤ ـ الجانب العملي : ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم بما يساعده على ممارسة التعليم الصفي بنجاح ملحوظ . ويعد هذا الجانب أهم جوانب إعداد المعلم وهو المعيار الأساس في مقدرة الطالب المعلم أن يكون معلماً . مع العلم بأن كل الجوانب الثلاثة السابقة تصب في هذا الجانب إذ مافائدة نجاح الطالب المعلم في جميع المقررات الدراسية وفشله في إعطاء الدروس في غرفة الصف للمتعلمين المنتسبين إلى هذا الصف وتدخل مقررات طرائق التدريس الخاصة عنصراً مهماً في هذا المجال إلى جانب تقنيات التعليم والتعليم المصغر وممارسة التربية العملية بمراحلها المختلفة .

أهمية إعداد المعلمين :

إن إعداد المعلمين ضـــرورة لا غنى عنها حتى بالنســبة لأصــحاب المواهب والاســتعدادات الجيدة للتعليم ، كما أنه أحد معايير الحكم على نجاح المعلم وكفاءته والثقة به ، كما أن إعداد وتدريب المعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها ومن ثم يمكن تحديد أهمية إعداد المعلمين فيما يلي :

أ- أهمية الإعداد في تدعيم المواهب والاستعدادات للمعلمين حيث يساعد إعداد المعلمين وتدريبهم على تعزيز وزيادة الكفاية المهنية لأصــحاب القدرات العلمية والمواهب الخاصــة ، وبدون الإعداد تكون هذه المواهب قاصـرة عند حدود معينة ، كما أن أصـحاب المواهب والعبقريات أحرص من غيرهم على الإفادة من برامج تكوين المعلم كما أنهم أقدر على التعليم والنمو من خلالها، وإذا كان التدريس في جانب منه فن، فإن الفن له قواعد وأصــول وممارســات أصــبحت مســتقرة ، وتتطلب قدرات مصــقولة ، ومهارات مدربة ، ومعرفة متخصصة وهذا كله نتاج تعليم وثمار تعلم .

وقد يتساءل البعض ، حول أهمية الإعداد بالنسبة لأصـحاب المؤهلات المنخفضــة والإمكانات الضــعيفة وعند هؤلاء يكون المعلم كالشــاعر يولد ولا يصــــنع والالكفاية التربوية موهبة وعطاء ، وطبيعة موروثة ، ولا يكتسب المعلم هذه الكفاية بدراسة مهنية خاصة .

ونحن مع هؤلاء إلى حد ما في أن الإعداد المهني مهما كانت فعاليته لا يعالج كل القصور في الاستعدادات والميول المهنية ، فكما يقال لا يمكن أن نصنع من الفسيخ شربات فالإعداد لا يعمل عمله إلا مع توافر قدر من الاستعدادات والميول المهنية .

ومع ذلك فإن الرأي السابق به بعض القصور ، حيث أن بعض الاستعدادات الخاصة والميول المهنية لا تنمو بذاتها وإنما تكتسب بالإعداد الجيد، فالتدريس استعداد خاص ؛ لأنه استخدام كامل للشخصية الكاملة التي لا تنفصل في شخصيتين : شخصية مهنية يمكن إعدادها وشخصية عامة أو غير مهنية توجد وتنمو بنفسها ، ومع ذلك فإن الاستعداد الخاص لا يقوم بذاته ولا يتأثر تلقائياً وعضوياً أو بشكل عشوائي ، وإنما بالعلم والتدريب كما أن الإعداد التربوي ينطوي في بعض جوانبه على تنمية الميول المهنية .

وعند أصحاب هذا المعيار ليس هناك حاجة إلى وسائل تقييم أخرى للمعلم غير التعرف على برامج إعداده وتدريبه من حيث الكم والكيف ، لذا فإنهم يؤمنون بقيمة برامج التدريب المستمر لرفع كفاية المعلمين ، كما يرجعون دائما إلى شروط كالإعداد واجتياز برامج التدريب والأقدمية عند وضع نظام الترقيات والأجور وقد كان هذا المعيار وراء فلسفة الارتقاء ببرامج الإعداد والتدريب للمعلمين .

ب- إعداد المعلمين أحد معايير الحكم على كفاءتهم والثقة فيهم :

فهناك العديد من المعايير للحكم على كفاية المعلم منها :

١) تحصيله للمعرفة وهو أقدم معيار ، وعليه يحصل المعلم على شهادة كفاية أو صلاحية لنقل المعرفة وتعليمها .

٢) معيار القدرة على التدريس الجيد وتمكنه من طرائقه .

٣) معيار السمعة الطيبة ، وهو يركز على الجانب الأخلاقي .

٤) معيار تقدم التلاميذ في الدراسة ، فالمعلم القادر على تحقيق تغيرات مرغوبة في سلوك تلاميذه يُعد معلماً ناجحاً .

٥) معيار التفاعل في مواقف التعليم مع التلاميذ ، ويتم التحقق من ذلك بواسطة عدة طرق مثل : ملاحظة المعلم ، وتقويم التلاميذ لمعلمهم وتقدير المناخ الدراسي في الفصل .

٦) معيار الكفايات ، ويركز هذا المعيار على توافر القدرات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم ، في المرشحين للمهنة .

٧) معيار الإعداد والتأهيل التربوي .

٨) المعيار المركب ، في ضوء هذا المعيار يكون نجاح التعليم متعدد الجوانب كثير المسالك ، ومن الظلم أن نقتصر على معيار واحد فهو باختصار يأخذ في اعتباره كل المعايير السابقة .

والذي يهمنا من المعايير الســابقة معيار الإعداد والتأهيل التربوي ، ويؤكد هذا المعيار على أن نجاح التعليم يرتبط بالإعداد والتأهيل التربوي ، وكلما ارتفع مستوى الإعداد وزادت مستوياته وتحسنت برامجه زادت الثقة في خريجيه وفي التنبؤ بمدى نجاحهم في مهنة التدريس .

ج- إعداد المعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل:

هناك العديد من التحديات التي تواجه التربية وعمل المعلم خاصة بعض هذه التحديات يرتبط بالسنوات الماضية وما يحدث حالياً من تغيرات علمية وتكنولوجية واجتماعية واقتصادية وقيمية وتربوية، ويرتبط البعض الآخر بالمســتقبل القريب أو البعيد وما قد يحدث فيه من تغيرات في المجالات المختلفة ؛ وهكذا يصــبح المعلمون في حاجة إلى إعداد وتدريب مســتمر ليتزودوا بمعارف وخبرات ومهارات جديدة تتلاءم مع التغيرات الحادثة والمتوقعة في المستقبل .

الاتصــال من منافســة فيما يتصــل بحشــو عقول النشء بالمعرفة ففي الماضي كان النموذج التربوي ممثلاً في الآباء والمعلمين ، أما الآن فالمثل أمام الصـــغار يتمثل في جماعات الرفاق وأبطال التليفزيون ونجوم الفن والرياضة وسلاحف النينجا

وأبطال الروايات فلابد إذن من تطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه ، لكي يستوعب المتغيرات الجديدة في تكنولوجيا التعليم كالشبكات التليفزيونية ، واستخدام الكمبيوتر وإذا أراد المعلم أن ينافس في مجال توصيل المعرفة ؛ عليه أن يتسلح بأسس جديدة تتناسب مع تطور المعرفة والتكنولوجيا وتعتمد على التلقائية الذاتية من المعلم في اكتساب المعرفة .

المجالات ، وفي ضوئه لم يعد هناك حاجة إلى أن يتحمل المعلم كل المسئولية في تعليم الطلاب ، ومن ثم لابد من إعداده وتدريبه على مهام جديدة تقوم على إرشاد التلميذ وتوجيهه والمشاركة في طرائق تتناسب مع مبدأ التعلم الذاتي كالتعليم المبرمج وأسلوب حل المشكلات وغيرها من طرق التدريس .

- مبدأ التربية المستمرة :يتضمن مبدأ التربية المستمرة أهمية الطلب الدائم للعلم والمعرفة من المهد إلى اللحد ، وعدم الاقتصار على مرحلة تعليمية معينة أو حتى على التعليم النظامي وحده ، وإنما لابد أن تمتد عمليات التدريب لتشمل المجالات غير النظامية ومن ثم لابد من وجود إعداد وتدريب مستمر للمعلمين ليس فقط قبل الخدمة وإنما أثناءها.

- هناك العديد من النظم التربوية الحديثة والأساليب مثل : التدريس المصغر والتعليم عن بعد أو الأسلوب المكبر والتعليم بالمراسلة وغيرها من الأساليب التي تتطلب إعداد المعلمين وتدريبهم على ممارسة مهاراتها وتحقيق أهدافها .

٥- تحديات المستقبل : أفرزت التغيرات في الماضي والتحديات الحالية مطالب جديدة لإعداد المعلمين وتدريبهم مستقبلياً، لأن المستقبل يلقي بتحديات أعظم قدراً وأكثر تنوعاً، فكما يقول روبرت رتشي إن التغير الحادث في ثقافتنا يمثل فقط مقدمة لتغيرات سوف تحدث في المستقبل مع ازدياد في معدلها ومداها وسوف نواجه المستقبل سريعاً بحيث أن أنماط الحياة المرتبة والمألوفة الباقية الآن ربما لا تكون بعد ذلك كافية لتوجهنا وربما يصبح معدل التغير كبيراً؛ بحيث نمر بخبره أو حالة من صدمة المستقبل وتعنى سوء الترتيب الذي يدير الرأس الذي أحدثه وصول غير ناضج للمستقبل .

ويمكن تلخيص أهم التغيرات المستقبلية المتوقعة في الجوانب التالية :

- ازدياد عدد السكان وتغير تركيباته العمرية ، واستقطاب الفئات العمرية حول قطبي الصغار والكبار ، ومن الوجهة التربوية فإن هذين التجمعين الكبيرين يمثلان حاجات متناقضة ونظم قيمية متصارعة وفئات متنوعة من حيث الاستعدادات والميول والاهتمامات ، وتفرض هذه التناقضات والتفاوتات ، مشكلات تربوية جسيمة سوف يتصارع معها التربويون ؛ ولابد من إحداث تغيرات في البناء التربوي لمواجهة هذه التحديات وهذا ما يلقى أعباء جديدة على برامج إعداد وتدريب المعلمين في الحاضر والمستقبل .

- سوف يصبح الأمر أكثر صعوبة على الفرد لكي يبنى ويحافظ على هويته وكرامته وهدفه في الحياة – وربما تصبح العلاقات شبه منعدمة بين الأشخاص ، وربما تختفي العديد من الأنساق القيمية ؛ وفي ظل هذه الظروف المحتملة يجب على المعلم أن يلعب دورا متزايدا في مساعدة الشباب على بناء هويتهم وتشكيل أنماط القيم لديهم ، يواجهون بها حياتهم المستقبلية .

- ومن المحتمل أن يتناقص التأثير التربوي للأسرة على أبنائها بسبب التباعد المكاني وظروف عمل الأم وطموحاتها المهنية ، ومن ثم من المتوقع أن تضطلع مؤسسات الحضانة ورياض الأطفال بدور أكبر في النمو التربوي للأطفال . مما يؤكد على أهمية زيادة أعداد وكفاية مؤسسات إعداد معلمي ومديري رياض الأطفال .

- هنـاك مطـالـب جـديـدة تؤكـد علـى الأقليـات وحقوقهم ، والمعوقين وكبـار السـن ، وتسـاؤلات حول المشـكلات البيئية ، والاعتماد المتبادل لتحمل المسئولية ، وسـوف يكون المعلمون غير قادرين على التركيز فقط على العلوم والمعارف التي يدرسونها ، وكذلك على المجتمعات التي يعيشون فيها .

- زيادة وقت الفراغ بسـبب الميكنة ، وزيادة متوسـطات الأعمار والتقاعد المبكر وقصـر فترات العمل ، ومن هنا تنشـأ الحاجة لدى الناس – لتعلم كيفيـة شـغل وقت الفراغ بطريقة مثمرة وتدريبهم على أعمال أخرى ، ومن ثم تنشأ الحاجة إلى إعداد المعلمين والمدربين للقيام بمثل هذه المهام .

- زيادة الإدارة التكنولوجية وهي فئة من الإجراءات ، والطرائق التقنية ، والمداخل ؛ لتنظيم – على المستوى القومي لفترة زمنية طويلة – الأيدي العاملة والعقول اللازمة لإنجاز المهام الرئيسية .

وهـذا معنـاه وقوع النـاس في العـديـد من التعقيـدات الإداريـة ، وزلزلـة العـديـد من القيم لـديهم ، وسـوف تنشـأ لديهم الحاجة إلى مهارات جديدة واتجاهات وأساليب الفهم والوعي .

- ومن المحتمل أن نمر بدرجة أعظم من " الهندسة الاجتماعية " وتعني التطبيق المنظم للعلوم الاجتماعية لتنظيم وضبط وتوجيه دافعية الناس ومؤسساتهم وقد يدعم هذا الاتجاه التطور في أجيال الكمبيوتر .

وسوف يلقى هذا التطوير بالعديد من التساؤلات التي في جوهرها أخلاقية ، فما هي الأسس التي نقرر عليها ما يُضبط ؟ ومن الذي يضبط وتحت أي ظروف ؟ إن مثل هذا النوع من التطورات من المحتمل أن تؤدي إلى زيادة المفاسد وتدمير إرادة الأشخاص ، وكما كانت التربية في مقدمة وسائل التأثير والضبط الاجتماعي ، فإن هذه القضية الأخلاقية والصعبة سوف تواجه المعلمين وأساليب إعدادهم في المستقبل .

وفي ضوء التحديات السابقة وغيرها فإن نظم إعداد المعلم وأساليبها المختلفة مطالبة بالإجابة عن العديد من التساؤلات التي تواجه المهنة مثل :

- كيف يوازن المعلمون بين دورهم كحفظة على أشكال الثقافة ودورهم كمجددين ومحدثين لها ؟
- ماذا سيكون النموذج المناسب لأدوار المعلم ؟
- كيف يستطيع المعلم أن يرقى بنمو وتطور الحكمة ويغرسها في تلاميذه بما يجعلهم قادرين على التعامل مع المخاطر التي تواجه الإنسانية في المستقبل ؟

الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية

إن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد حيث تعتمد كفاءة المعلمين إلى حد كبير على البرامج التي تعد لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم، فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة وقد أصبح إعداد المعلم من أبرز القضايا التي أثارت اهتمام الميدان التربوي التي تدعو في أغلبها إلى ضرورة بذل جهود أكثر ايجابية للاهتمام ببرامج إعداد المعلم والارتقاء بمهنته باعتباره أساس مناسب لإصلاح التعليم وتطويره، وطرحت اقتراحات وتوصيات ومشاريع عبر الدراسات والمؤتمرات لإحداث الإصلاح والتطوير.

الاتجاهات الحديثة في إعداد وتدريب المعلم:

أن تنمية كفايات المعلم أثناء الخدمة أخطر بكثير من إعداده للعمل قبل الخدمة، حيث أن إعداده قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من أنشطة النمو المهني التي لابد أن تستمر مع المعلم باستمراره في ممارسة المهنة ما دام هنالك تطور علمي مستمر لذلك نجد أن المربين يهتمون بتطوير التعليم وإثرائه والتركيز أكثر على الكفايات اللازمة للمعلم، وقد ورد في استراتيجية تطوير التربية العربية أن ما تتطلبه هذه الإستراتيجية من تجويد نواحي الكيف في التعليم وتحديدها واستيعاب الاتجاهات الحديثة فيها، إنما يتحقق بكفايات المعلمين وقدرتهم على النهوض بمهامهم في هذا التطور ومساهماتهم في تحقيقه

وبالتالي تحقيق برامج إعدادهم وتدريبهم فالمعلم هو الركيزة الأساسية في بناء التعليم وتطويره ويعمل على تنمية الخبرات والمهارات لطلابه ويترجم أهداف المنهج إلى مواقف تعليمية ويؤثر في تفكير طلابه وسلوكهم ويعتبر عنصراً أساسياً في العملية التعليمية لذا ينبغي الاهتمام بحسن اختياره وتحديد عناصر كفاءته وتعيين مستوياته، كذلك لابد أن تكتمل أهلية المعلم ليمارس مهنته، ومهما تقدم العلم لا يستغنى عن المعلم والواقع والتجارب أثبتت أنه مهما استحدث من وسائل تعليمية وطورت المناهج وأقيمت أفخم المباني وزودت بأحدث الأجهزة التعليمية والأثاث المناسب، ووضعت التصو ا رت والفلسفات يظل المعلم هو الحلقة المفقودة التي يكتمل بها العقد لترجمة ذلك إلى مواقف موضوعية وخصائص سلوكية مهمة المعلم أصبحت أكبر من ذي قبل فلم يعد المعلم ذلك الشخص الذي كان ينقل المعلومات إلى طلابه بل عليه أن يكون:

١-موجهاً لنشاط طلابه.

٢- مهيئاً أفضل الظروف والطرق للتعليم.

٣- رائداً – مشرفاً –معدلاً للسلوك.

ويجب أن نوجه مناهج إعداد المعلم بحيث تزود المعلم بالأساليب اللازمة لمساعدة طلابه على تحقيق الأهداف ويرى علي أحمد مدكور أن إعداد المعلم الكفء هو المدخل الوحيد لاحترام مهنة التدريس ولاحداث التطوير فيها وتمهين التعليم هو المدخل الأساسي لإصلاح المعلم أدبياً ومادياً بحيث تصبح مهنة التعليم موقرة، كالمحاماة والطب والهندسة وغيرها ومعظم متطلبات تمهين التعليم متوفرة ولكن الأمر يحتاج إلى قرارات تنظيمية وسياسية جريئة،والتعليم كمهنة يتطلب وضع مواصفات ومعايير لإعداد المعلم وتأهيله من جهة، وبناء معايير وأدوات لاختيار المعلمين عند توظيفهم وترخيص مزاولتهم لمهنة التدريس من جهة أخرى ويقتضي تمهين التعليم أن تكون لدى المعلم خلفية ثقافية عامة عميقة لتجعله من أفضل مثقفي مجتمعه ومن النخبة الثقافية القائدة في حركة التغيير الاجتماعي، كذلك عند إعداد المعلم وتأهيله ينبغي أن تكون النظرة فيه شمولية تتضمن كافة مراحل الإعداد بدءاً من العناية بقبول الطالب ومروراً بتأهيله وتزويده بالكفايات المهنية والتخصصية والثقافية التي ترتقي بأدائه المهني وانتهاء بمرحلة ممارسة المهنة، وما تتطلبه من معايير وأساليب للنمو والسماح بم ا زولة المهنة والاستمرار فيها، بل إن البداية الصحيحة لإعداد معلم المستقبل هي ضبط عملية اختيار طلاب كلية التربية من خلال اختبا رات علمية دقيقة ومقننة لتحديد قدراتهم وإمكانياتهم واستعداداتهم في ضوء خصائص المهنة.

مشاركة المجتمع في وضع وتنفيذ برامج إعداد المعلم :

تهتم عدد من الجامعات العالمية بمشاركة جهات من داخل المدرسة وخارجها كالمعلمين وإدارة المدرسة وأولياء الأمور في وضع خطط برامج إعداد المعلم ،حيث أصبحت هذه الجهاتوخاصة أولياء الأمور عنصر حيوياً في بناء برامج إعداد المعلم وتصميمها، ويرجع الاتجاه المطالب بضرورة تبني مبدأ المشاركة في برامج إعداد المعلم إلى أهمية هذه الجهات وإدراكهم لاحتياجات الطلبة والمجتمع الخارجي كما طالبت العديد من المؤتمرات والدراسات أن تنتفع كليات إعداد المعلم من الخبرات الميدانية للمعلمين لتطوير وتحسين ممارساتها وأنشطتها وبرامجها وتقوم بإجراء تعديلات على برامج الكلية في ضوء احتياجات المعلمين الفعلية في الميدان وفي هذا الصدد يدعو خبراء تربويون إلى تبني فكرة مدارس التطوير المهني في مدارس حكومية يتم اختيارها بحيث يتم التنسيق بين هذه المدارس والجامعة أو الكلية، وتعمل مشاركة معها لتطوير برامج تعليم جيدة لإعداد المعلمين، هذه الفكرة نادت بها مجموعة هولمز وهي عبارة عن اتحاد لحوالي مائه جامعة في الولايات المتحدة الأمريكية تشتمل على برامج لإعداد المعلمين مواكبة المناهج والمقررات لنمو المعرفة المتسارع ، تضمين برامج إعداد المعلمين الكفايات التربوية والتعليمية في ضوء المستجدات التربوية

وهذا يتطلب مراجعة دورية للمقررات والمناهج الدراســية ومراجعة خطط التدريس في كل قسم من أقسـام الجامعة مرة على الأقل كل عامين دراسـيين، وتطوير هذه الخطط بما يطرأ من مسـتجدات علمية، بحيث تكون هذه الخطط مرنه، وقابلة للتطوير، وليسـت جامدة فما كان يصـلح للتدريس قبل خمس سنوات مثلاً، لا يمكن أن يظل صالحاً إلى ما لانهاية، ومن هنا تأتي ضرورة مراجعةلخطط التدريس، وملاءمتها مع التطورات العلمية الحاصلة محلياً وعربياً وعالمياً .

استراتيجية إعداد الطالب المعلم وفق أدوار المعلم الحالية

إن الخطوة الأساسية لوضع إستراتجية ملائمة لإعداد الطالب المعلم وفق متطلبات أدوار المعلم الحالية هي تغير النظرة نحو التدريس فإن اعتبار التدريس مجرد نقل معلومات للتلاميذ ، وليس من الضروري أن يتعلم الجميع تعلماً جيداً فوفق هذه النظرة التقليدية فإن إعداد الطالب المعلم لن يحتاج إلا لإتقان المعرفة وحفظها أما إذا كانت النظرة إلى التدريس نظرة تربوية حديثة فنحن نحتاج إلى إعداد معلم قادر على تعليم التلاميذ فالطالب المعلم عليه أن يتدرب على التخطيط لعملية التعلم لذلك عليه أن يتدرب على التطبيق وليس النظرية والممارسة وليس الحفظ. لذلك فإن إعداد الطالب المعلم يجب أن يقوم على :

١- تحديد معايير علمية وتربوية وثقافية وصحية ملائمة لاختيار الطلاب المعلمين.

٢- الاهتمام بالإعداد المسبق للطالب المعلم خلال تعليمه العام و الثانوي على وجه الخصوص قبل التحاقه بمؤسسات الإعداد .

٣-التدريب الميداني المستمر للطالب المعلم خلال سنوات الدراسة.

٤-إكساب الطالب المعلم القدرة على البحث و التجريب والتطبيق التربوي السليم .

٥-تضمين تقنية المعلومات والاتصالات وطرق توظيفها في مناهج إعداد الطالب المعلم.

٦-تطبيق نظام لتقييم الطالب المعلم متضمناً كافة المستويات التربوية والنفسية والعلمية والثقافية .

وفي الفترة من ٢٤ فبراير إلى ١ مارس ١٩٧٩ عقد حلقة دراسية متطلبات استراتيجية التربية في إعداد المعلم العربي بسلطنة عمان وكانت نتيجة لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر وزراء التربية والوزراء المسؤولين عن التخطيط الاقتصادي في الدول العربية والخاصة بتوحيد إعداد المعلم العربي وقد وافق المؤتمر العام للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في دورته غير العادية الأولى التي عقدت بالخرطوم صيف ١٩٧٨ على عقد هذه الحلقة وقامت إدارة التربية بالمنظمة العربية للإعداد العلمي بإعداد أوراق عمل فشكلت لجنة من المتخصصين في إعداد المعلم بجامعات مصر التي بدورها كلفت بعض الأساتذة بكتابة ما أوكل إليهم من موضوعات ووضعت أمام المؤتمرين خمسة أهداف لتحقيقها من خلال هذه الحلقة وهي:

- التعرف على واقع إعداد المعلم العربي في الدول العربية، والجهود التي تبذلها جهات الاختصاص لرفع مستوى هذا الإعداد، بما يكفل روح الخلق والإبداع لدى التلاميذ، وإعدادهم للمستقبل، ويفي بمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلاد العربية.

التعرف على الدور الحالي الذي يقوم به المعلم العربي وأساليب تطوير هذه الدور والتجارب الرائدة التي تجرى في البلاد العربية في هذا المجال.

- الوقوف على طرق التدريس الحديثة (التعلم بطريق المجموعة) التعلم عن طريق التلفزيون، التعلم الذاتي والتعلم المبرمج، والتعليم بالمراسلة بقصد تحسين برامج إعداد المعلمين وتطويرها لمواجهة النمو في أعداد التلاميذ وتزايد الطموح الاجتماعي.

- تجديد النظرة إلى المعلم العربي، باعتباره أهم عناصر التعليم، واسترداد كرامة المهنة التعليمية حتى يصبح الانتماء إليها مصدر فخر واعتزاز لشبابنا العربي.

- العمل على استعادة إنسانية مهنة التعليم في الوطن العربي بإعداد معلم مكتمل النضج عقلياً واجتماعياً وروحياً وأخلاقياً ووجدانياً حتى يستطيع تخريج أجيال تتحلى بهذه الصفة

دواعى تطوير برامج مؤسسات إعداد المعلمين.

في ضوء التطورات الدولية المتسارعة من الاكتشافات والمخترعات العلمية المصاحبة لثورة المعلومات والاتصالات وتعاظم أهمية المعرفة وتغير بعض المفاهيم التي شغلت رجال السياسة والمخططين والتربويون وعلماء الاجتماع والاقتصاد زمناً، كما أن هناك جهود بذلت مع توجيه الإمكانيات للتخفيف من حدة الأمية الأبجدية و المعلوماتية التي مازالت تؤرق الباحثين والمهتمين لتصبح إحدى عقبات التنمية الرئيسية في الوقت الحاضر بالإضافة إلى أن المؤثرات العصرية ستلقي أعباء جديدة على واقع الاقتصاد للدول النامية بصفة عامة والدول العربية بصفة خاصة ولما لسوق العمل من خصوصية ومواصفات للعمالة التي يتطلبها المتأثرة برياح العولمة والتي ستعمل على بروز أهمية الحاسب إلى جانب الأمية الأبجدية التي ما تزال دول العالم الثالث تحاربها وستكون المشكلة متشعبة والحل الأمثل يوجب تركيز الاهتمام بالتعليم الفني والتدريب المهني قبل غيره من أنواع التعليم الأخرى بوصفة أحد أبرز أداة للتغير، إلى جانب التعليم لأنه وسيلة لإعداد الإنسان وتأهيله للتعامل مع التقنية الحديثة ونتيجة للتحولات التي شهدتها الدول النامية والعربية التي عكست نفسها على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والتربوي من خلال ارتفاع معدل البطالة وعدم القدرة على استيعاب جميع مخرجات التعليم والاقتصار على التوظيف في قطاعي التربية والصحة والأعمال المكتبية والإدارية

فكل هذه الظروف تتطلب أن يؤخذ في الاعتبار في إعادة تكييف البرامج التعليمية والتدريبية من خلال إعداد برامج قصيرة ومتوسطة أو طويلة هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ضعف الكفاءة الداخلية للعملية التعليمية الذي يعزى إلى ضعف المعلم أولاً وعدم توازن الجوانب النظرية مع التطبيقية .
ومن المشاكل الأخرى عدم وجود هيئة إشراف مؤهلة لتغطي كافة التخصصات ولها باع في حقل العمل التربوي لما من شأنه تعزيز الإشراف والتوجيه وتحديد مفردات المناهج والتأليف وتقديم المشورة والقيام بالأبحاث ومن هنا نحن في حاجة لربط المناهج إن وجدت من حيث المحتوى والنوع بالاقتصاد الوطني ونوعية المهن المتوفرة والمتاحة، وإدخال مفهوم التقييم المستمر والتجديد والمتابعة في مناهج الإعداد والتأهيل وربطها بعالم العمل مع افتقارها إلى المرونة في استيعاب التطورات الحديثة اختلال التوازن بين مخرجات التعليم الفني والمهني والطلب الاجتماعي الناشئ عن غياب الارتباط بين احتياجات التنمية ومؤسسات الإعداد الذي نجم عنه إضافة أعداد جديدة إلى قائمة الانتظار والبحث عن وظيفة فنحن بحاجة إلى إعداد وتأهيل المعلم بحسب النوع والمرحلة التعليمية مع تزويده بكافة وسائل وأدوات المعرفة باعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية وأداه فاعلة في تجويد مخرجاتها.

الرؤية العلمية لكليات التربية فى تدريب المعلمين

يعد المعلم أحد العناصر المهمة في المنظومة العملية التعليمية ، لأنه ينفذ المنهج في المدرسة التي يعمل بها وله دور أساس في تنشئة الأبناء، ورعايتهم ، ومتابعة نموهم الشامل المتكامل عقلياً وروحياً وبدنياً وثقافياً واجتماعياً لذلك لابد من الاهتمام الكامل بكل ما يتعلق بالمعلم من حيث اختياره واعداده وتعيينه وتدريبه وتأهيله ونموه المهني، وتدرجه الوظيفي ورعايته اجتماعياً ومادياً ونفسياً ويعتبر التدريب قبل الخدمة وأثنائها أهم الوسائل التي تكسب المعلم مهارات فعالة من خلال اكتساب المعلومات الجديدة ذات الصلة بتخصصه، وتوفر له الفرصة لتطوير المهارات اللازمة للتعليم والتعلم بالاضافة إلي تحسين الاداء ومن ثم الارتقاء بمستوى المؤسسة التعليمية وللمعلم دور كبير ومهم في العملية التعليمية، فالمنهج مهما تم إعداده على أحدث الطرق والأساليب والاتجاهات لا يمكن أن تتحقق أهدافه في ظل معلم غير معد وغير مدرب على وظيفته فالتدريب عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفايته الانتاجية،ولاشك أن تدريب المعلمين يمثل أولوية كبرى من أولويات التخطيط التربوي والمعلم هو روح التدريب وأداة للتغيير لأي إصلاح تربوي وأي تغيير أو تطوير في المناهج والبرامج التعليمية يصعب بلوغ أهدافه، إذا لم يعُد المعلم لتدريس هذه المناهج المطورة، والمعلم الجيد يكون قادراً على تجاوز الكثير من سلبيات المنهج إن وجدت، بينما المعلم غير المؤهل أو الذي لا يشعر بانتمائه المهني ودوره وأهميته لا يستطيع الإفادة من معطيات أي منهج جديد في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

وتدريب المعلم مهما كان جيداً لا يكفي في حد ذاته، لأننا نعيش في عصر انفجار المعرفة، عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، وما يتبع ذلك من تغيير في طرق وأساليب التدريس ولقد كان من أكبر التحديات التي تواجه وزارات التربية والتعليم النهوض بكوادرها التعليمية والادارية وذلك باعادة تاهيلهم وتدريبهم وفيما يخص الادارة المدرسية، فقد اعتمدت سياسة لرفع مستوى المديرين،تتمثل في تدريب المديرين القائمين واعادة تاهيلهم واعداد وتدريب المعلمين الراغبين في العمل

الاداري، كما أن التدر يب عبارة عن برامج مخططة ومنظمة تمكن المديرين والمعلمين الرا غبين في العمل في إدارة المدرسة حيث يحصلون على خبرات معرفية جديدة كي تزيد من طاقاتهم الانتاجية وتحسن ادائهم الوظيفي.

الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم:

تعتمد برامج إعداد المعلم في العديد من الدول الأجنبية على مبدأ التعلم الذاتي حيث أصبح المتعلم محور العملية التعليمية ويقوم بالعبء الأكبر بالبحث والدراسة، وهذا الاتجاه في تزايد نظراً للتطور التكنولوجي والتقني وظهور الشبكة العنكبوتية وذلك يتطلب تعليم الطلبة كيف يعلمون أنفسهم بأنفسهم من خلال شبكة الانترنت والأقراص والكتب والأفلام التعليمية والهدف من ذلك هو تنمية القدرة لدى الطلبة على التعلم الذاتي بحيث يصبح أسلوب حياة ويحقق لهم التنمية المهنية المستمرة مدى الحياة مما يمكنهم من التعليم المستمر واستقصاء المعلومات من مصادرها المختلفة وتوظيفها في التدريس.

الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة

في ظل عصر العولمة أصبح إعداد المعلم للتعامل مع الثقافات المتعددة ضرورة ملحة على نظم الإعداد، وقد أدركت مؤسسات اعداد المعلم في العديد من الدول أهمية هذا الأمر واهتمت بالإعداد الثقافي للمعلم، وتضمن بذلك تعليم اللغات المختلفة والانفتاح على العالم في تخصصات مثل الجغرافيا واللغات ودراسة الأدب من دول مختلفة وغيرها من الأدوات التي تحقق الإعداد الثقافي.

الاتجاه إلى زيادة سنوات الإعداد :جميع الاتجاهات تؤكد أن برنامج الاعداد ينبغي أن يقع في خمس سنوات بدلاً من أربع سنوات ليحدث التوازن الأكاديمي بين خريجي كليات التربية وخريجي الكليات الأكاديمية،وأن لا يقل مستوى الإعداد عن شهادة البكالوريوس ودبلوم التربية أو ماجستير التربية .

توجيه البحوث والدراسات لتطوير كليات التربية :

الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات التربوية لتطوير برامج الإعداد ونظم الدراسة بكليات التربية، وتوجيه الدراسات التي تقدم لدرجات الماجستير والدكتوراه في مجال تطوير برامج كليات التربية والعمل على توجيه خطط البحوث لنيل الدرجة نحو هذا الهدف وأن تكون هذه البحوث والدراسات الموجهه لتطوير كليات التربية احدى المكونات الأساسية لبرامج إعداد المعلمين بل ويجب أن تكون هذه الدراسات عنصراً أساسياً ضمن العناصر التي يبنى عليها برامج الإعداد في كليات التربية .

تقويم وتطوير التربية العملية:

لابد من قياس مدى استفادة الطلبة من التربية العملية والتعرف على الصعوبات التي تواجههم أثناء التطبيق ومقترحاتهم لعمليات التطوير، و لا يكتفي بدرجة كلية للطالب ولكن يركز على مكونات الدرجة حسب الأنشطة النوعية في جوانب التربية العملية.

مسئولية كليات التربية عن متابعة خريجيها :

يجب أن تظل كليات إعداد المعلمين على صلة مستمرة بخريجيها حتى تكون على علم بمدى فاعليتها كمؤسسات لإعداد المعلم، حيث تشير المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في أحد تقاريرها أن كليات اعداد المعلمين يجب أن تقدم دراسات لمتابعة المعلمين الجدد متعاونة مع الأجهزة المعنية بعد التحاقهم بالخدمة لمعرفة مدى كفاية برامج الإعداد والتعرف على ما يواجه المعلمين الجدد من مشكلات وما يعترضهم من معوقات واستخدام مثل هذه الدراسات أساسا لتحسين برامج الاعداد والتخطيط لبرامج التدريب معا.

توحيد جهة المسئولية عن إعداد المعلم :

لابد من توحيد جهة المسئولية عن اعداد المعلم لتتولى الجامعات ممثلة فى كليات التربية فيها المسئولية الكاملة لضمان مستوى الإعداد ونوعيته وتوحيد الأهداف وفي حالة عدم القدرة على توحيد جهة المسئولية لابد من التنسيق بين كليات إعداد المعلم والتعاون لوضع معايير موحدة لبرامج الإعداد وهذا ما تتبناه العديد من الدول الأجنبية .

الاعتماد الأكاديمى لكليات التربية :

يشهد التعليم الجامعي على الصعيد العالمي محاولات جادة لتطويره وتحديثه من خلال نظام الاعتماد الأكاديمي الذي أصبح أمراً ملحاً باعتباره الأساس المناسب لعمليات الإصلاح والتطوير، وأصبحت بداية الإصلاح أو التطوير لكليات التربية تبدأ من توجهها للحصول على

الاعتماد الأكاديمي لبرامجها، ويقصد به الاعتراف بالكفاءة الأكاديمية لأي مؤسسة آو برنامج تعليمي في ضوء معايير تصدرها هيئات ومنظمات أكاديمية متخصصة على المستوى المحلي ويساهم الاعتماد الأكاديمي بصورة ملموسة في تحقيق كفاءة الكلية من الناحيتين الإدارية

والأكاديمية لضمان جودتها واستمرار تحسين العمل بها، من أجل إعداد خريجين متميزين يتقنون المهنة، كما يعزز سمعة الجامعة أو الكلية وتهتم به كثير من الشركات والمؤسسات باعتباره مؤشراً جيداً على نوعية الجامعة وجودة برامجها وقد حددت الدراسات أهداف الاعتماد الأكاديمي لكليات اعداد المعلمين على النحو التالي:

- تقويم نوعية برامج اعداد المعلمين بصورة دورية مستمرة من قبل جهة علمية محددة .

- تخطي الفجوة بين خريجي كليات التربية في الدولة الواحدة من حيث المهارات والمعارف العلمية وسهولة معادلة الساعات المعتمدة عند انتقال الطالب من كلية إلى أخرى.

- التأكد من تحقيق كليات التربية الحد الأدنى من المتطلبات الضرورية لضمان نوعية جيدة من الخريجين.

- تحديد معايير لإصدار الشهادات والرخص لممارسة مهنة التدريس .

- تشجيع كليات التربية على التطوير المستمر من خلال التقويم الذاتي والقيام بمراجعات دورية لبرامجها وامكاناتها البشرية والمادية.

- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في تطوير وتحديث برامج كليات التربية .

ويتطلب تطبيق مباديء ومعايير الاعتماد الأكاديمي توفير آلية لمساءلة جميع المعنيين بإعداد البرامج الأكاديمية وتنفيذها والإشراف عليها، واعادة النظر في البرامج الأكاديمية للكلية وتحسينها في ضوء متطلبات الميدان التربوي، وتوفير معلومات واضحة ودقيقة للجهات المعنية بأهداف البرامج التي تقدمها الجامعة أو الكلية ومن المعايير التي تتبعها بعض الدول لتطوير منظومة كليات التربية بما يتفق والتوجهات لاعتماد برامج (NCATE)العالمية المعاصرة .

مشكلات قبول الطلبة في مؤسسات إعداد المعلمين :

١ ـ النظرة التقليدية التي ينظرها المجتمع إلى المعلم ، بل نظرة المعلم إلى نفسه على أنه أقل من غيره من أصحاب المهن الأخرى

٢ قلة إثارة مهنة التعليم لطموحات الشباب ورغباتهم في الصعود الاجتماعي .

٣ ـ إحساس الشباب بما يتحمله المعلم من إرهاق شديد نتيجة العمل مع جماعات كبيرة من الأطفال والمراهقين .

٤ ـ المستويات المتباينة في مهنة التعليم من حيث التأهيل العلمي والتربوي والممارسة ، ومن حيث الرواتب والمكافآت والتعويضات .

٥ـقلة توافر الخدمات الاجتماعية والسكنية والصحية والعلمية والثقافية وغير ذلك مما يتوافر لغير المعلمين من أصحاب المهن الأخرى

شروط قبول الطلبة في شعبة معلم الصف في كلية التربية :

يقبل حملة شهادة الدراسة الثانوية في شعبة معلم الصف شريطة نجاحه في المقابلة الشخصية التي تجريها الكلية ، وتتم المفاضلة بعد ذلك بين الطلبة المتقدمين حسب معدلات درجاتهم في شهادة الدراسة الثانوية ويتقدم الطالب باسم المحافظة التي حصل منها على الشهادة الثانوية أو باسم المحافظة التي قيد نفسه فيها .

وتهدف المقابلة الشخصية لتحقيق أمرين :

١- تحديد الصفات الظاهرية العامة للطالب مثل : الشكل العام - الحالة البدنية والصحية - طلاقة الحديث - وضوح الصوت - مدى الخلو من عيوب الكلام ، غير ذلك من الصفات الظاهرية .

٢- التعرف بشكل عام على السمات الشخصية للطالب ، ومدى طبيعة هذه السمات ، مدى خلوه من الاضطرابات ، مدى طلاقة التفكير ومرونته ، واتساع أفقه ، وخلفيته الثقافية في المجالات المختلفة الصحية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، ومدى تتبعه للأحداث والمشكلات المحلية والعالمية .

الباب الرابع

التربية العملية

الاتجاهات المعاصرة فيما يتعلق بالتربية العملية

تعد التربية العملية عصب الإعداد التربوي فمن خلالها يمارس المعلم دوره ويختبر قدراته ويتأكد من حسن أدائه لمهاراته،وهي الاختبار الصادق لمدى استيعاب الطالب المعلم لما درسه من مقررات أكاديمية ونفسية، فالجانب النظري لا يصنع المعلم فلا بد من تدريب عملي على أرض الواقع.

وتعرف التربية العملية التي يطلق عليها أحياناً التدريب الميداني بأنها تدريب على الممارسة الفعلية لمهنة التدريس في مدارس المرحلة التي يعد الطالب المعلم للتدريس بها تحت توجيه وإشراف المسئولين وانطلاقاً من أهمية التربية العملية والخبرات الميدانية على كل المستويات نستعرض النظام المعمول به لبرنامج التربية العملية في بعض الجامعات العالمية، فمن خلال الإطلاع على برامج التربية العملية على مستوى كليات التربية عالمياً في كل من فرنسا

والولايات المتحدة الأمريكية– ألمانيا -بريطانيا -السويد -اليابان -ماليزيا يمكننا الخروج بمجموعة من البدائل كخلاصة للخصائص الأساسية التي تميز هذا البرنامج وفقًا لما يلي:

أولا :التمهيد للتربية العملية:

أكدت نتائج التجارب العالمية الناجحة في سياسة إعداد المعلم مهنيًا أنه يمكن تحقيق أقصى استفادة من برامج التربية العملية بإتباع الآتي:

- تحقيق الاندماج بين مقرري طرق التدريس والتربية العملية في بنية واحدة متكاملة.

- التأكيد على وجود أكثر من مقرر لطرق التدريس، توزع على أعوام الدراسة الأربعة اعتبارًا من السنة الدراسية الثانية.

- التمهيد لبرامج التربية العملية بعدد من المقررات التربوية الأساسية التي من دون النجاح فيها لا يسمح للطالب بالنزول إلى حقل التربية العملية مثل مقررات :علم النفس التربوي، التوجيه والإرشاد النفسي، أصول التربية، المناهج وطرق التدريس، الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، الإدارة التربوية .

ثانيا :الفترة الزمنية المخصصة للتربية العملية:

أثير جدال حول الفترة المخصصة للتربية العملية والإعداد المهني للمعلم وكان من نتيجة ذلك ظهور عدة اقتراحات وبرامج، لذا نجد اختلاف في الفترة الزمنية المخصصة للتربية العملية من جامعة إلى أخرى حيث نجد أن بعض الدول تخصص فصل دراسيا، في حين أن دول أخرى تخصص للتربية العملية عاماً دراسياً كاملاً، وبشكل عام تفيد المعدلات العالمية زيادة ملحوظة في مدة التربية العملية .

ثالثا :نظام توزيع التربية العملية على سنوات الدراسة-:

أكدت برامج إعداد المعلم في الجامعات العالمية على أهمية بدء التربية العملية بالتدريج من السنة الأولى بالجامعة حتى سنة التخرج، مع اختلاف الوزن النسبي للأيام المخصصة للأنشطة المختلفة للتربية العملية مثل المشاهدة، والتدريب الموزع والمكثف وفقًا للبدائل التالية:

البديل الأول - :نظام توزيع التربية العملية على فترات منظمة على النحو التالي:

الفترة الأولى:فترة تهيئة داخل الكلية لتدريب الطلبة على مهارات صياغة الأهداف، تخطيط الدروس، إنتاج الوسائل التعليمية، بناء أدوات التقويم، التدريس المصغر، والزيارات الميدانية.

الفترة الثانية:تتم داخل المدارس وتقتصر على ملاحظة معلم الفصل الأساسي في أساليب إعداد وتدريس المادة العلمية، والأنشطة اليومية لتصحيح الواجبات المنزلية، رصيد الغياب، ويمكن مشاركة الطالب لمعلم الفصل.

الفترة الثالثة: وفيها يتحمل الطالب مسئولية التدريس بنفسه، فيقوم بتدريس درساً كاملا أو جزءًا منه تحت إشراف المشرف، وحضور زملائه، وتستمر لفترة مناسبة يحددها المشرف.

الفترة الرابعة:وفيها يتحمل المسئولية الكاملة في التدريس لعدد من الحصص منفردًا

البديل الثاني:وهو قريب من البديل الأول ولكن يتم على مرحلتين فقط:

المرحلة الأولى: تتم داخل الكلية وتهدف إلى إكساب الطلبة مهارات التدريس كتخطيط الدرس وإنتاج الوسائل التعليمية وغيرها، وتستخدم في هذه المرحلة أساليب متنوعة مثل التدريس المصغر والتدريبات العملية في معامل طرق التدريس والزيارات الميدانية للمدارس.

المرحلة الثانية: وفيها يتم تدريب الطلاب على ممارسة التدريس في المدارس وقد اختلفت في الجامعات العالمية حول المدة المخصصة ووقت التربية العملية ،إلا أنها لا تخرج عن أحد البدائل التالية:

• تفرغ الطلاب للتدريس في إحدى المدارس خلال الفصل الأول من السنة الرابعة.

• تفرغ الطلاب للتدريس في إحدى المدارس لمدة شهر واحد في كل من السنتين الثالثة والرابعة.

• اعتبار السنة الأولى لعمل المعلم بعد الحصول على البكالوريوس بمثابة سنة تدريب يمارس فيها المعلم عمله بأجر كامل تحت إشراف الكلية التي تخرج منها .

البديل الثالث: إضافة سنة خامسة تخصص بأكملها للتربية العملية وتسير كالآتي:

- يسكن الخريجون في مدارس تعليمية على غرار المستشفيات التعليمية للقيام بالتدريس تحت إشراف الإدارة التعليمية والمدرسة المتعاونة، ويطلق عليه اسم(معلم امتياز) أو (مدرس مساعد).
- يكون نصاب المعلم الطالب نصف نصاب المعلم الأصلي، ولكن عليه أن يشارك مشاركة كاملة في الأنشطة المدرسية ويلتزم بكافة قوانين المدرسة.

- يمكن أن يقضي المعلم فترة معينة مع أول أسبوعين في العام الدراسي كفترة تمهيدية للمشاهدة أو التدريس بحضور المدرس الأول أو من له خبرة كبيرة في ذلك المجال.
- يتقاضى المعلم أجراً خلال هذا العام.
- زيارة هيئة التدريس بالكليات كزيارات إشراف على المعلم.
- تقويم المعلم يتم في نهاية العام من لجنة مكونة من أساتذة الكليات والمتخصصين بوزارة التربية وإدارة المدرسة، يحصل بعدها على شهادة صلاحية للتدريس.

أما بالنسبة لأصحاب النظام التتابعي فيترك لهم فصل دراسي كامل، وبعض الدول تفضل عاماً دراسياً كاملاً.

الأشراف على طالب التربية العملية:

من الاتجاهات المعاصرة في هذا المجال أن يتولى الإشراف على طالب التربية العملية ما يسمى بالمدرس المتعاون وهو أحد المدرسين الممتازين في تدريس مادة التخصص يتم اختياره من مدرسي المدرسة التي يتدرب فيها الطالب المعلم، مهمته الإشراف على الطالب ومعاونته وتوجيهه ضمن مجموعة مناسبة العدد يتقاضى المدرس المتعاون نظير إشرافه مكافأة مالية تقتطع من راتب الطلبة المعلمين الذين يتولى الإشراف عليهم، ويزوره أستاذ طرق التدريس في فترات مناسبة لتوجيهه والاستماع إلى مشاكله ومشاكل من يشرف عليهم، كما يجتمع بالطلبة المعلمين

ويناقشهم ويرتب لهم لقاء في الكلية معه أو مع بعض أعضاء هيئة التدريس كلما كان ذلك ضرورياً وقد حدد بعض التربويين من المتخصصين في طرق التدريس المعايير التي يجب أن يتم وفقها اختيار المدرس المتعاون، وهي:

- أن يكون حاصلاً على شهادة جامعية لا تقل عن أربع سنوات دراسية.

- أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة التدريسية الناجحة .

- أن يرشحه لهذه المهمة مدير مدرسته وأحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية .

-ان يكون قادرًا وراغبًا في تدريب الطلبة المعلمين .

-أن يكون مهتمًا بتطوير نفسه من خلال طموحاته في مجال التدريس .

-أن يعرف عنه الجدية في أداء ما يلقى على عاتقه من واجبات.

-أن يكون قادرًا على تحليل مواقفه التدريسية .

-أن يتمتع بصحة جيدة ويكون متفائلاً وناضج الانفعال .

إن فكرة المدرس المتعاون أصبحت شائعة في الأوساط التربوية بل أن بعض الدراسات التي تناولت موضوع التربية العملية اقترحت إنشاء وظيفة المدرس المتعاون ضمن التنظيم المدرسي على أن تحدد لها المسئوليات والوظائف .

أهداف التربية العملية :

١ - تخدم كجسر بناء صلب يصل حياة وإعداد الكلية أو معهد التحضير بالمسؤوليات الواقعية لغرف الدراسة الصفية . ان مرور معلمي المستقبل عبر هذا الجسر وتطبيقهم لخبراته يؤهلهم تلقائياً للتكيف مع الحياة المدرسية وتقبل متطلباتها وواجباتها بروح وعزيمة وثقة ودون كثير من المفاجأة والتجربة والخطأ .

٢ - تهيئ فرصاً عملية حقيقية للمتدربين لاختبار صلاحية المبادئ والمفاهيم التربوية والنفسية التي تعلموها خلال إعدادهم الوظيفي بالكلية والمعهد ، ثم غربلتها لموافقة متطلبات الواقع .

٣ - تهيئ فرصاً عملية مباشرة للمتدربين لدمج المبادئ والمفاهيم التربوية والنفسية الصالحة مع الخبرات والمتطلبات الواقعية للتربية الصفية ، ثم الاستفادة من ذلك بتطويرهم لأساليب تعليمية أكثر ملائمة وعطاء من كل من الإعداد النظري والممارسات الصفية .

٤ - تهيئ فرصاً واقعية ومباشرة للمتدربين لمعرفة تلاميذ المدرسة على حقيقتهم نفسياً وسلوكياً وتربوياً تساعد هذه المعرفة المتدربين على تطوير أساليب سلوكية ملائمة لمعاملة تلاميذهم ومعالجة حاجاتهم ومشكلاتهم فيما بعد .

٥ - تهيئ فرصاً واقعية وعملية لتطوير قدرة ذاتية لملاحظة التلاميذ والتعرف على رغباتهم وخصائصهم وآمالهم للإستجابة إليها بما يناسب من أساليب تربوية ونفسية.

مراحل التربية العملية

تمر التربية العملية أثناء إعداد الطالب المعلم بالمراحل التالية :

١- مرحلة التحضير في مؤسسة الإعداد .

١- الاجتماعات التحضيرية .

وفي هذه الفترة يجتمع الطلاب المعلمون - كل في مجموعته - مع مشرف المجموعة حيث يتم التعرف ، حيث يتم تعريفهم بطبيعة التربية العملية ، ويقوم المشرف بالإجابة عن تساؤلات أفرادها والتي قد تتمحور حول ماهية التربية العملية وأهميتها وأهدافها وعناصرها والشروط المطلوبة من الطالب المعلم وآداب المشاهدة والزيارة وكيفية الاستفادة من جلسات التقويم والنقد والبناء .

٢- مشاهدة الدروس المتلفزة : وذلك لمساعدة الطلبة المعلمين في تحليل التفاعل اللفظي ومنحهم قدرا كافيا من الخبرة التحضيرية .

٣ - التعليم المصغر :وهو تقنية فعالة في إكساب الطالب المعلم بعض المهارات الصفية مثل : مهارة التهيئة الحافزة - مهارة طرح الأسئلة - مهارة التعزيز - ومهارة مرونة المعلم وطلاقته اللفظية وكذلك تزويد الطالب المعلم بالتغذية الراجعة الفورية .

٢ - مرحلة المشاهدات الحية داخل المدرسة التطبيقية :تنفذ المشاهدات الحية داخل المدرسة التطبيقية وفقاً لخطة معينة لها أهدافها ولها خطواتها التي من خلالها تتحقق هذه الأهداف ، وباستخدام بطاقات الملاحظة المقننة التي تتضمن الخبرات العلمية التي يكتسبها الطالب المعلم من ملاحظة الحياة المدرسية بصفة عامة والخبرات التعليمية التي تدور في مواقف تعليمية متنوعة .

وتنقسم المشاهدات الحية داخل المدرسة التطبيقية إلى قسمين :أ- مشاهدات خارج الصفوف الدراسية ، وتشمل النظام المدرسي والحياة المدرسية وأنشطتها وذلك للتعرف على المدرسة والتكيف معها وتلمس العلاقات الإنسانية فيها .

ب- مشاهدات داخل الصفوف ، وتشمل ملاحظة المعلم الأساسي المتعاون أثناء قيامه بأدواره التعليمية المختلفة .

أهداف المشاهدة :

١- التعرف على الأساليب والمهارات الصفية التي يوظفها المعلم .

٢- ربط الطالب المعلم لما تعلمه نظريا بما يلاحظه ويشاهده في أثناء حضوره مع المعلم المتعاون في صفه خلال فترة المشاهدة

٣- تعلم آداب الملاحظة ومبادئها العامة والإعداد لها .

٤- التعرف على خصائص المتعلمين وطبائعهم والسلوكات التي يتبعونها في الصف .

٥- اكتساب المتعلم اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم .

٦- اكتساب مهارات النقد البناء والتقويم السليم .

خطوات المشاهدة (الملاحظة) :

تمر الملاحظة من قبل الطالب المعلم بالخطوات التالية :

١- الإعداد للملاحظة ،وذلك بالتنسيق مع المشرف والمعلم المتعاون وإدارة المدرسة وتوضيح الهدف منها على أنه هدف تدريبي ليس إلا .

٢- تنفيذ الملاحظة بدرجة عالية من الدقة والبدء بها قبل دخول المتعلمين ومتابعتها بعد ذلك أثناء دخول المتعلمين وأثناء الحصة الدرسية

٣- تسجيل النتائج والانطباعات فور الإنتهاء من أعمال الملاحظة ثم تعديلها بعد مناقشتها مع المشرف وزملاء المجموعة .

أيضاً يمكن للطالب المعلم أن يستخدم أثناء الملاحظة بطاقة ملاحظة مصممة لهذا الغرض تغطي الجوانب التالية شخصية المعلم - التفاعل الصفي - التفاعل اللفظي - ربط الخبرات السابقة بالجديدة - أساليب التعزيز - الوسيلة المستخدمة - طريقة التدريس المتبعة - توزيع الوقت .... إلخ .

جلسة المناقشة :

يعقد المشرف جلسة للمجموعة فور الانتهاء من مشاهدة حصة الدرس ، والغرض منها هو مناقشة الطلبة المعلمين في ما شاهدوه أثناء الدرس ، حيث يتيح المشرف للطلبة إبداء ملاحظاتهم والتعقيب عليها ومناقشتها ، حيث يكثر المشرف من التوجيه ويقلل من نقدهم على ملاحظاتهم ، ويشجعهم على إبداء وجهات نظرهم .

٣ - مرحلة تنفيذ الدروس : تعد هذه المرحلة من أهم المراحل في برنامج التربية العملية حيث يكون الطالب المعلم مسؤولاً عن تنفيذ جميع المهام والنشاطات التعليمية في الحصة الدرسية ، وذلك بعد أن يكون قد اكتسب الخبرات والمهارات التي تساعده على ذلك . وعلى الطالب المعلم الاهتمام في هذه المرحلة بما يلي :

١ - مهارات تنفيذ الدرس ومن أهمها :

أ-مهارة التمهيد أو التهيئة الحافزة .

ب- مهارة طرح الأسئلة .

ت- مهارة توظيف الوسائل التعليمية .

ث- مهارة التعزيز .

ج- مهارة تنويع الحركات والصوت .

ح- مهارة التقيد بالخطة الزمنية للدرس .

٢ - إدارة التفاعل الصفي .

٤ - مرحلة الإنفراد بالتدريس : يقصد بالإنفراد استقلالية الطالب المعلم بمهمة التعليم ، وقيادة العملية التربوية في الصفوف الدراسية خلال فترة تمتد إلى أربعة أسابيع يدرس المتدرب خلالها أربعاً وعشرين ساعة ، وهنا يقوم الطالب المعلم بمهمات معلم الصف كاملةً من حيث تقيده بمواعيد الحصص الدرسية والبرنامج الأسبوعي ، وتسلسل الدروس وفق المناهج والخطة المقررة .

ويتم تقويم الطالب المعلم من خلال زيارات المشرف المتكررة للوقوف على مدى تمكن الطالب المعلم من القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه . ويشارك في تقويم الطالب المعلم كل من المعلم المتعاون ومدير المدرسة بالإضافة إلى مشرف المجموعة ، وذلك وفق بطاقات تقويمية خاصة بكل واحد منهم . حيث تحدد علامة الطالب المعلم وتسلم إلى قسم التربية العملية ومن ثم إلى الامتحانات .

<u>مشكلات التربية العملية</u>

أولا - المشكلات المرتبطة بالطالب المعلم :

١-ضعف كثير من الطلبة في صوغ الأهداف السلوكية .

٢-عدم تمكن بعض الطلبة من تحقيق الإثارة و التهيئة الحافزة بالتالي يفشل في إثارة المتعلمين وتحضيرهم لموضوع الدرس .

٣-فشل بعض الطلبة المعلمين في قيادة الصف حيث تعم الفوضى .

٤-عدم التقيد بتوقيت الدوام المدرسي والتأخر عن بعض الحصص أو حتى التغيب عنها دون إعلام مسبق .

ثانياً - المشكلات المرتبطة بالمشرف على التربية العملية :

٥-ضعف إلتزام بعض المشرفين بتوقيت الدوام والتأخر عن الحصص الدراسية مما ينعكس سلباً على الطلبة المعلمين .

٦- تناقض الآراء والتوجيهات التربوية والتطبيقية بين المشرف على التربية العملية وبين أستاذ الطرائق وأساتذة بقية المقررات مما يضع الطالب المعلم في حرج وضياع .

٧-تساهل المشرف في تقويم الطلبة المعلمين أو تشدده أي منحه تقويم متطرف لا يعبر عن حقيقة الأمر ولا عن المستوى الفعلي للطالب المعلم

٨- تفاوت الدرجات الممنوحة بين المجموعات فهناك مجموعات درجاتها مرتفعة ومجموعات أخرى علاماتها منخفضة مما يشكل إحباط لدى بعض الطلبة المعلمين الذين ينتمون للمجموعات ذات الدرجات المنخفضة

٩- غياب العلاقات الإنسانية بين الطلبة المعلمين وبين المشرف في بعض المجموعات مما ينعكس على أداء الطالب المعلم .

ثالثاً - المشكلات المرتبطة بمدارس التطبيق :

١- قلة التقنيات والوسائل التعليمية التي يحتاجها الطلبة المعلمين لتنفيذ دروسهم

٢- تبرم المدرسة من الطلبة المعلمين وعدم ترحيبها بهم مما يؤدي إلى التوتر في العلاقات التربوية والإنسانية .

٣- عدم توافر المستويات الجيدة من المعلمين المتعاونين .

٤- انشغال بعض الإدارات بالأعباء الإدارية وانصراف المدير عن الإشراف على الطلبة المعلمين وإهمال متابعتهم اليومية .

٥- المكان الذي تجري فيه التربية العملية غير مناسب فليس من مدارس مخصصة للتدريب .

٦- تكليف الطلبة المعلمين من قبل بعض المعلمين المتعاونين بتدريس موضوعات تم تدريسها من قبل مما يجعل المتعلمين لا يشعرون بأهمية الطالب المعلم ولا يتابعونه .

الباب الخامس

التدريب أثناء الخدمة

تدريب المعلم أثناء الخدمة

ويعرفه يوسف قطب بما يلي :

يستهدف الارتقاء بالمعلمين علمياً ومهنياً وثقافياً وتحسين مستوى الأداء في المهن التعليمية المختلفة عن طريق تزويد القائمين بهذه المهن بالجديد من المعلومات والخبرات والاتجاهات التي تزيد من طاقتهم الإنتاجية وتعمل على تجديد معلوماتهم وتحديثها وتحقق لهم طموحهم ورضاهم عن مهنتهم .

أنواع التدريب أثناء الخدمة

١ - التدريب التكميلي :وذلك لاستكمال النقص الناتج عن مرحلة إعداد المعلم في مؤسسات إعداد المعلمين ، وقد يكون هذا النقص في الجانب الأكاديمي أو في الجانب المسلكي .

٢ - التدريب العلاجي : وذلك لمعالجة ضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوافر لدى المعلم أو العامل التربوي .

٣ - التدريب التجديدي :

لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية .

٤ - التدريب للأعمال والمهام الجديدة :وذلك عندما يرشح المعلم لعمل تربوي/أخر خارج غرفة الصف الدراسي .

٥ - التدريب الإنعاشي : وهو التدريب الذي يقدم للمعلم في أثناء الخدمة لإنعاشه بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي .

<u>دواعي التدريب أثناء الخدمة :</u>

١ - التنامي السريع في نظم المعرفة وفروعها المتنوعة :فلم يقف التطور عند المقدار الذي استوعبه المعلم في فترة إعداده قبل الخدمة ، لأن المعارف تنمو وتتطور وتزداد ولا يلبث المعلم حتى يصبح متخلفاً عن مستوى التطور العلمي وهنا تظهر الحاجة إلى تزويد المعلمين بكل جديد بين حين وآخر في برامج التدريب أثناء الخدمة .

٢ - تطور المناهج التربوية :إن التغيرات التي تحدث في بنية المناهج التربوية ومحتواها والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها ، داخل المدرسة وخارجها ، نتيجة للعلاقة القائمة بين محتوى المناهج وطرق التعليم والتقنيات الملائمة ؛ أمراً يستدعي تجديداً في تأهيل المعلم وإغناء خبراته العملية .

٣ ـ تجديد خطط التنمية : إن التبدلات المتعاقبة والتجديدات التي تتصف بها خطط التنمية وأساليب تنفيذها خاصة ما يطرأ منها على مواصفات الخريجين من الأطر الفنية واختصاصاتهم ومجالات عملهم ومستوى تأهيلهم ، وما يحدث من تفريع التعليم وتنويع أنماطه وطبيعة مستلزماته الفنية والمادية ، تتطلب تطويراً وتعديلاً يلائمانه في خطط التربية وكفايات المعلمين على حد سواء .

٤ ـ تطور العلوم وطرق تدريسها :إن مناهج إعداد المعلمين مهما كانت على درجة من الجودة لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والتغيرات المستمرة أن تمد المعلم بحلول للمشكلات العديدة التي تظهر في أثناء الخدمة ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها التفجر المعرفي سواء في مجال التخصص العلمي ، أو في الجانب التربوي فالتطورات السريعة في مادة التخصص وطرق تدريسها وفي العلوم التربوية على وجه العموم ؛ تحتاج إلى تدريب مستمر للمعلم في الخدمة .

٥ ـ تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال: يتعرض المعلم في حياته الوظيفية في عصرنا الراهن إلى متغيرات متسارعة في مجال العلوم وتطبيقاتها (التكنولوجيا) وفي مجال وسائل المعرفة والاتصالات ، من الوسائل السمعية إلى الوسائل البصرية إلى التقنيات السمعية / البصرية إلى الحاسبات والمعلومات وكلها تقنيات حديثة ومتغيرة باستمرار ، والمعلم في حاجة إلى أن يتدرب عليها لينمي معارفه عن طريقها ، وليفيد المتعلمين بها في تزويدهم بكل جديد ، ويوظفها أثناء التعليم .

٦ ـ معالجة النقص الحادث في فترة الإعداد : لم يتلقى كثير من المدربين أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداءاً كاملاً ، فبعضهم يعجز عن العطاء العلمي المنتظر ، ومن ثم ينبغي أن يتم تدريبهم على مافاتهم أثناء الإعداد ، وذلك إنقاذاً للمعلم من اليأس والإخفاق ومن الشعور بالنقص الذي يسبب له سوء التكيف مع وظيفته في الحياة .

٧ ـ تطور نظريات التربية : تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظريات التربوية وفي الفلسفات التربوية التي تعتمدها الدولة أو المجتمع ، فتتغير من أجل ذلك الأهداف التعليمية وطرق التدريس والتدريب وقد صار من الضروري أن يحاط القائمون بالتعليم علماً بكل جديد ، وبتغيير أدوارهم في كل فلسفة تربوية جديدة ولا بد من إعادة تدريبهم للتكيف مع هذه الأدوار حتى يقوموا بوظائفهم خير قيام .

٨ ـ تمكين المتعلم من الأدوار المتجددة : لم يعد المعلمون الأكفاء هم الذين يحشون أذهان تلاميذهم بالمعارف ، ولم يعد المعلم السلطة المطلقة في الصف ، بل أصبح هو الذي يدير المواقف التعليمية ويهيء الفرصة للتعلم ويوجه المتعلمين لحسن استغلال مايتاح لهم من مصادر وموارد ليطوروا قدراتهم وإمكاناتهم ويحققوا تطلعاتهم وطموحاتهم وليس أفضل من التدريب في أثناء الخدمة لتمكين المعلم من هذه الأدوار المتغيرة .

٩ - جودة أداء المعلم :يعمل التدريب على تحسين الأداء وزيادة كفاءة التربويين ، بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية وبأقل التكاليف وأقل الخسائر ، مما يسهم في تحقيق التنمية الانسانية الشاملة التي ينشدها المجتمع .

١٠ - تغير العمل أو التخصص :وذلك في حال انتقال المعلم إلى عمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي والإرشاد الطلابي وغير ذلك الكثير من الأعمال التربوية ، أو في حال تغيير الاختصاص وتكليف المعلم بتدريس مقرر أو أكثر ليس من تخصصه الأكاديمي ، وهذا يستوجب تدريباً خاصاً لتمكين هذا المعلم من النجاح في عمله الجديد .

١١ - إتاحة الفرصة للنمو العلمي والرقي الوظيفي :ينبغي أن يكون باب الأمل مفتوحاً أمام المعلمين والمدرسين إلى حياة أفضل وإلى الترقي الوظيفي من عمله الراهن إلى عمل أرقى والتدرج من وظيفة إلى أخرى،أسمى منها وأفضل ولهذا أثره في ارتفاع معنوياتهم وازدياد حيويتهم ونشاطهم وكل عمل جديد في مرحلة أو وظيفة جديدة يقتضي لوناً معيناً من التدريب الميداني الملائم ، يزود فيه المعلمون والمدرسون بالجديد من العلوم التخصصية والمهنية حتى يتفاعلوا مع المواقع الجديدة التي انتقلوا إليها ، وبذلك يتحقق لهم غد أفضل ومستقبل مأمون.

التدريب

وتهدف برامج التدريب أثناء الخدمة إلى رفع مستوى المهارات المهنية وتحديثها في مجال الإدارة التربوية والإدارة المدرسية، والتخطيط والبحوث التربوية، والتخصصات الأخرى، وتقوم مختلف الأقسام التابعة للوزارة بتنظيم هذا التدريب، على النحو التالي:

* يتولى قسم التخطيط والبحوث التربوية مسؤولية التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويقوم بتنسيق معظم برامج المنح بالإضافة إلى البرامج التدريبية القصيرة التي تقع ضمن نطاق قروض البنك للعالمين ويهدف هذا القسم إلى تعزيز الإثراء المهني والشخصي لموظفي الوزارة.

* يقوم قسم إعداد المعلمين من خلال كليات تدريب المعلمين التابعة له بتقديم برامج تدريبية في أثناء الخدمة للمعلمين الإداريين والموظفين بالوزارة لتلبية الاحتياجات الملحة لرفع مستوى المعرفة والمهارات والقدرات والخبرات لدى المعلمين والإداريين.

* إلى جانب تلك الجهات يقوم كل من مركز تطوير المناهج وقسم التعليم الفني والمهني بتقديم برامج تدريب أيضاً أثناء الخدمة كل حسب اختصاصه وتشمل البرامج التي تقدمها الوزارة ما يلي :

- التدريب في مواقع العمل حيث يعقد في المدارس حلقات دراسية وورش عمل حول المناهج الجديدة يحضرها المعلمون المعنيون.

- إغناء العمل.

-تدوير العمل، أي تحول المعلم من مدرسة لأخرى لإكسابه دراية وخبرات جديدة.

- الالتحاق بالمؤسسات التعليمية.

- الزيارات القصيرة.

- الدورات التدريبية القصيرة.

- الدراسة بعد التخرج الجامعي.

وتطبق وزارة التربية الماليزية نظام التدريب في أثناء الخدمة كل خمس سنوات إذ يتم إعادة تدريب المعلمين بعد قضائهم خمس سنوات في التدريس لتلبية المتطلبات الجديدة والحديثة من أساليب التدريس والمعارف الجيدة.

وتعد مراكز التعليم التي توفرها الوزارة في مختلف المناطق والولايات والمدارس نوعاً آخر من أنواع التدريب في أثناء خدمة وتعتبر كمراكز للمعلمين حيث يلتقون ببعضهم البعض لتبادل الآراء والأفكار حول مختلف شئون التعليم، وهذه تعد من الأطر الحديثة لتفعيل التدريب أثناء الخدمة.

أهمية التدريب أثناء الخدمة

إن التدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع فهو أداة التنمية ووسيلتها، وهو المحك الأساس لشتى جوانبها، وهو الأداة المثلي لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم ويشكل التدريب ضرورة لازمة خاصة في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً، لذا فقد وضعت التغيرات السريعة الإنسان أمام مهمات وحاجات جديدة لابد من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغير العملي والتقني، بحيث يستطيع أن يجابه حاجات المجتمع المتزايدة، فالتدريب عملية إنسانية تمكن الفرد من عمله الجديد، في حالة انتقال هذا الفرد من عمل إلى آخر وحصول الفرد على الشهادة لم يعد هدفاً نهائياً، فربما لا يتلاءم المؤهل العملي مع طبيعة وحاجات العمل ولأن عصرنا الحاضر يحف بالتطورات والاكتشاف المستمر، فهناك مشكلات عديدة تعترض عمل التعليم، مما تستدعي ضرورة تدريب الهيئات التعليمية؟ لكي يتسنى للمتدرب أن يكون مديراً أو معلماً أو مشرفاً ويواكب التطورات المختلفة، ويكتسب المعارف والخبرات الجديدة ويسهم في بنائها وتطويرها .

كما أن التدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد جناحي تربية المعلم، لأن تربية المعلم عملية ذات وجهين أحدهما تتعلق بالإعداد قبل دخول المهنة، والآخر يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة، ومعنى ذلك أن الوجهين متكاملان، وأن الإعداد هو مجرد بدء الطريق للنمو المهني.

لقد أصبح التدريب أهم الأمور التي ينبغي أن تركز عليها الجهات المسئولة عن التعليم،باعتباره جزءاً أساسياً من عملية متكاملة الهدف، تتمثل في تنمية المعلم مهنياً وعلمياً وتقنياً، وإكسابه مهارات جديدة، حتى يتمكن من السيطرة على المواقف العديدة التي يواجهها أثناء عمله.

ومن هنا تبرز أهمية التدريب في أثناء الخدمة بالنسبة للعاملين في التعليم باعتباره السبيل للنمو المهني، والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية، وكل ما من شأنه رفع مستوي أدائهم مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم ولقد نال التدريب المهني في التعليم أهمية بالغة، انعكست في المؤتمرات واللجان،التي عقدت عالمياً وعربياً، وهي تؤكد أهمية الدورات وضرورتها لرفع مستوى التعليم، ولقد اقترحت اللجنة الدولية لتطوير التعليم أن تكون التربية المستديمة هي الأمثل لسياسات التعليم خلال السنوات المقبلة سواء في الدول المتقدمة أو النامية.

أهداف التدريب أثناء الخدمة

التدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساَ تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات، خاصة أداء المعلم والمدير والموظف المتدرب، والارتقاء به إلى المستوى العملي والمهني والثقافي ، بما يحقق أهدافهم وطموحاتهم واستقرارهم النفسي، وإخلاصهم في أداء رسالتهم كما أن التدريب يقوم بسد الفجوة القائمة بين عمليات الإعداد في معاهد وكليات التربية من ناحية ومتطلبات الممارسة الميدانية من ناحية أخرى.

إن التدريب أثناء الخدمة يتناول أهم عنصر في العملية التربوية فهو المعلم، وهو العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها، ودورها في التقدم الاجتماعي والاقتصادي، لذلك نحتاج إلى معلم يواكب تطورات العصر، ويستفيد من كل جديد سواء كان ذلك عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التدريب أثناء الخدمة، ومن أهداف التدريب أثناء الخدمة التعليمية ما يلي:-

١- الإلمام بالطرق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.

٢- رفع مستوي أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد.

٣- تغير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسئولياتهم في العملية التربوية.

٤- زيادة الكفاية الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.

٥- اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم وإتقانه لعمله.

٦- علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي

٧- إتاحة الفرصة للمعلمين، على تعرف الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.

٨- مساعدة المعلمين حديثي التخرج على الإطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل.

٩- تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم.

١٠- تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية، والتطبيق الإداري الفني مما يؤدي إلى رفع المستوى التعليمي لدى القائمين على العملية التربوية ويعمل على مبدأ استمرار التعليم، الذي من شأنه رفع المستوى العام للخدمات التعليمية والإدارية.

١١- شعور المعلم المتدرب أو الموظف أو المدير بالرضا الوظيفي لتحسين أدائه في العمل.

١٢- تحسين مهارات المعلمين أو المدراء وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً، الأمر الذي يرضي رؤسائهم، يتيح الفرصة الترقي إلى مواقع أرفع.

ويمكن تلخيص هذه الأهداف فيما يلي:

أ- تأهيل العاملين في مهنة التعليم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد مخطط لها.

ب- تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقدير قيمة عمله التربوي، والإداري، وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه.

ج- تنمية مفهوم التربية المستمرة، والإسهام في الحلقات الدراسية، والدراسات الميدانية وغيرها.

د- تبصير المعلمين والمدراء بمشكلات نظام التعليم القائم، ومشكلات المدرسة، وفصولها الدراسية وتعرفهم بدورهم ومسئولياتهم في حلها.

هـ-إعداد المعلمين والمدراء للمساهمة في البرامج التدريبية، وخلق جو من التعاون بين المؤسسات التي يعملون فيها.

احتياجات التدريب

هي مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات المعلمين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفايتهم ومهارتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، بناء على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل، أوهي نقص في المعلومات والمهارات والاتجاهات تعرقل سير العمل، وسير السياسة العامة للأجهزة، وتحديد احتياجات التدريب يعد الأساس الذي يقوم عليه التدريب السليم بهدف تحقيق الكفاية وحسن الأداء وفي ضوء تحديد احتياجات التدريب وحدها ينبغي تصميم برنامج التدريب ويمكن تعريف احتياجات التدريب بأنها مجموعة التغيرات التي يشعر المعلم بالحاجة إليها، لكي تساعده على أداء عمله على الوجه المطلوب.

أن من معرفة احتياجات التدريب وتحديدها ووضع الأوليات لها من الأمور الضرورية قبل تصميم الخطة وعدم معرفتها يؤدى إلى ضياع الجهد المبذول وضياع المال، كما أنها هي التي توجه التدريب إلى مساره الصحيح والعناصر الأساسية لاحتياجات التدريب هي:

١- معلومات وتطبيقات وخبرات عملية، مطلوب تزويد المعلمين بها.

٢- إحداث تغييرات في سلوك واتجاهات المعلمين نحو أعمالهم ومهنتهم وبيئاتهم وطلابهم.. الخ.

وتتمثل مصادر تعريف الاحتياجات التدريبية في :

١- توصيف الوظائف، وتحديد واجباتها ومسؤولياتها، والمتطلبات الأساسية لشغلها.

٢- معرفة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف ومقارنتها بمعدلات أداء المعلمين الذين يشغلونها.

٣- تقارير الكفاية التي تحرر عن المعلمين من مصادر تعريف احتياجات التدريب.

٤- أراء الرؤساء وصلتهم الوثيقة بمرؤوسيهم تمكن من اكتشاف نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب.

٥- دراسة الأهداف المحددة دراسة وافية تعطي مؤشراً عاماً على الاحتياجات اللازمة للعاملين.

٦- الشكاوي توضح مواضع عدم رضى العاملين، أثناء العمل التعليمي أو الإداري، وعند دراستها تتضح أسبابها ويمكن علاجها بالتدريب.

٧- اللقاءات بين الرؤساء ومديري التدريب في وحدات التدريب مع العاملين في حقل التربية والتعليم أنفسهم، لتعرف آرائهم في تنمية أنفسهم عن طريق التدريب.

٨- الدراسات التي تطبق على العاملين في حقل التربية والتعليم بغرض تقدير احتياجهم إلى التدريب أثناء الخدمة .

التخطيط لبرنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وهناك خطوات عامة يجب مراعاتها عند إجراء التخطيط العام لأي عملية تدريب، تتمثل في الخطوات التالية:-

أولاً: مرحلة تحديد أهداف خطة التدريب:إن أول خطوة في تصميم برنامج التدريب الجيد هي أهدافه وحيث أن التدريب يحمل تغيراً في المهارات والقدرات والمعلومات والاتجاهات والسلوك،أو في هذه الجوانب أو بعضها أو تشكيله معينة منها، فان الهدف لابد أن يعين هذا التغير، في صورة زمنية أو نوعية أو كمية، لذلك كان مهماً أن يتجنب المخطط وضع أهداف غامضة أو شديدة العموم.

ويشتمل تحديد الأهداف تعيين الهدف الرئيسي أو العام، والأهداف الجزئية، فأما الهدف الرئيس فهو النتيجة الكلية والمحصلة النهائية لبرنامج التدريب بأكمله وهو الركيزة التي يعتمد عليها البرنامج، بمعني أن كل مجهودات التدريب تدور حوله وتهدف للوصول إليه، وأما الأهداف الفرعية أو المرحلية فهي مسلسلة النتائج المؤدية إلى هذه النتيجة الكلية فإذا ما حدد الهدف الكلي والأهداف الجزئية لابد من أن تبلغ كل الأطراف المعنية بهذه الأهداف .

ثانيا : مرحلة الإعداد لتدريب المعلمين أثناء الخدمة :

وتأتي هذه المرحلة بعد تحديد الأهداف وإنجاز دراسات المسح الميدانية اللازمة وتخضع هذه المرحلة إلى عدة عوامل هي :

١ اكتساب المتدرب قدرة على الوصول إلي المعدل العادي للوظيفة وهذا التدريب يوجه للأشخاص الذين يكونون دون مستوي الأداء العادي.

٢ اكتساب مهارات جديدة نتيجة للتطور العمل التدريبي أو الإداري .

٣ مساعدة الفرد للتقدم إلي وظائف أعلى وفي مدة أقل .

وتتضمن مرحلة الإعداد لتدريب المعلمين أثناء الخدمة نواحي كثيرة ومتنوعة منها : نواحي فنية - نواحي إدارية - نواحي أساسية .

١) النواحي الفنية لبرنامج التدريب :

- تصميم مناهج التدريب والخطط المناسبة والتوصية بالمنهج أو الطريقة ودراسة كيفية تقديم برامج التدريب مثل الطرق التي توفر الجهد والوقت والمال ويراعي الحداثة في الأداء والإكثار من المناقشة وعرض تجارب التوضيح والنقد البناء وتحديد ساعات العمل بالبرنامج وتوزيعها ما بين المحاضرة والبحث والتطبيق والمناقشة

والتقويم مع توفير المراجع التي يطلب من المتدربين قراءتها والاطلاع عليها وكيفية تقويمها على أن تكون الموضوعات الخاصة بالدراسة مخصصة للأهداف المتوخاة من تنفيذ البرنامج .

وحتى يكون البرنامج موضوعاً وواقعياً يجب الأخذ بالأتي :

١) أن يرتبط منهج التدريب بالجوانب الحضارية والثقافية والسياسية للمجتمع وأن تشارك الجهة المعنية التي يمثلها الدارسون في تحضيره وإعداده .

٢) أن يأخذ المنهج في حسابه دوماً الأهداف العامة من التدريب أثناء الخدمة والمتمثلة في رفع الكفاءة الإنتاجية وتغيير الاتجاه وتنمية المهارة للوصول إلى أداء أحسن في العمل .

٣) أن يلتزم منهج التدريب بالواقعية بحيث يساير دوماً حركة التغير الاجتماعي والتكنولوجي المتزايد السرعة الذي يضيف للمتدربين شيئاً جديداً إلي معارفهم وخبراتهم .

٤) أن يتيح منهج التدريب فرصاً لمناقشة المشكلات وتحليل المواقف العملية وعرض الدرس وما إلى ذلك .

٥) أن تكون عملية التقويم شاملة لمناهج التدريب مع الأخذ برأي الدارسين والأساتذة والمعلمين ويطور البرنامج أولاً بأول في ضوء نتائج عمليات التقويم .

(ب) حصر واختيار المشاركين في برنامج التدريب وفق المعايير الموضوعية بحيث تجرى عمليات الحصر الشامل وفق أجهزة الإحصاء والإدارات التعليمية المختلفة على مستوى الوزارة وإدارات التعليم وتكون هذه العمليات وفق الأداء والنوعيات والتخصصات والمؤهلات العملية والتربوية وسنوات تخرجهم موزعين على مراحل التعليم المختلفة نوعياته في مرحلة التعليم العام وذلك ليكون هناك انسجاماً متوازياً بين فئات الدارسين أنفسهم وبينهم وبين المحاضرين والمشرفين.

(ج) اختيار المدربين والمشرفين والمحاضرين من المتخصصين ذوي الخبرة التي تؤهلهم لتولي هذه المهمة وهم الذين يؤلفون هيئة التدريب في البرامج ويجب اختيارهم حسب معايير معينة منها :

١) أن يكون المدرب مؤمناً بقيمة ما يفعل إيماناً راسخاً .

٢) أن يكون لديه القدر الكافي من المادة العلمية والخبرة وأن يكون قادراً على نقلها .

٣) أن يكون متفهماً لفلسفة التدريب أثناء الخدمة التعليمية أو التنمية مدركاً الفرق بينها وبين عملية التعليم .

٤) ألا تزيد أعباء المدرب عن القدر الذي يحافظ معه على فاعليته ويتيح له فرص التنمية الذاتية واستمرار الاطلاع والتزود بالمعارف .

(د) تحديد أسلوب التدريب الذي يتبع ومعاينته: وهناك اعتبارات يجب الأخذ بها عند تصميم برامج التدريب واختيار الأسلوب المناسب لها .

١- مواد التدريب المطلوبة لاستكمال نشاط التدريب بالأسلوب المختار لبرنامج التدريب ٠

٢- الوسائل والمعينات التعليمية والتدريبية ، التي ستستخدم في الأسلوب المختار ، لتقويم المنهج والمواد المقررة ٠

٣- المعلومات والبيانات المتخصصة ، والمعرفة النوعية ، والخبرة ذات الطابع الخاص والأسلوب المطلوب لبرنامج التدريب.

٤- الأثر الذي سيتركه أسلوب التدريب ، على الدارسين الملتحقين بالبرنامج التدريبي ٠

أساليب ووسائل التدريب

أسلوب التدريب هو الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة ويحتاج التدريب إلى وسائل وأساليب عديدة ، تبعاً لنوع التدريب المطلوب ، كما أن عدد المتدربين يحدد نوع أسلوب التدريب ولقد تنوعت تلك الأساليب بغية تحقيق أهدافها ، وعلى ذلك يكون أسلوب التدريب هو الطريق الذي يسلكه المدرب لكي ينفذ عملية التدريب باستخدام الإمكانات والوسائل المتاحة لكي يحقق أهداف التدريب وتنقسم أساليب التدريب إلى قسمين وهما : أساليب جماعية وأساليب فردية ٠

معايير وشروط اختيار أسلوب التدريب :

يتحكم في هذه العملية طبيعة البرنامج ، وطبيعة المتدربين والمدربين ، وتتم عملية الاختيار وفقاً لما يلي :

١- الملاءمة :أن يتلاءم أسلوب التدريب مع موضوعات التدريب وحاجات المتدربين ٠

٢- احتياجات المتدربين :ينبغي أن تنبع برامج التدريب من احتياجات المتدربين ، ومشكلاتها الميدانية ، ويمكن استخدام أسلوب المناقشة أو التقارير أو غيرها.

٣- حجم المتدربين :عدد المتدربين هو الذي يحدد الأسلوب ، وفي هذه الحالة يفضل المحاضرة أو المناقشة لتغطية الأعداد الكبيرة ٠

٤- أماكن تواجد المتدربين : قد يكون من الصعب جمع الكثير من المعلمين في مكان واحد ، وفي هذه الحالة يمكن استخدام أسلوب المراسلة أو نشرات الإشراف لهذا النوع ٠

٥- مدى توافر الإمكانات البشرية والمادية:ويعني ذلك الميزانية المخصصة لكل برنامج لذلك يستخدم أسلوب المراسلة أو التوجيه المباشر من قبل المشرف التربوي ، حيث تهتم وزارة المعارف بالتدريب وتقيم الدورات في كل منطقة تعليمية، لتأهيل المعلمين والمديرين والموظفين ورفع مستوى أدائهم ٠

وتتنوع الأساليب ، فمنها ما يأتي :

١ أساليب التدريب النظري وتشمل : المحاضرة - المناقشة ومنها- المناقشة حول موضوع محدد - المناقشة الحرة غير المنظمة - الندوات التدريبية - الندوات الموجهة - الندوات الحرة - القراءات والبحوث الإجرائية - النشرات الإشرافية الموجهة (كتب مجلات متخصصة)- المطبوعات .

٢٠ أساليب التدريب العلمي :وهي جزء مكمل للأنواع التربوية السابقة، وأهم هذه الأساليب التي يمكن الاستفادة منها في مجال التدريب ما يلي :

أ) دراسة الحالة:تحليل الموضوعات وإبداء الرأي بأسلوب علمي.

ب) الدروس النموذجية :وهى عرض أسلوب للتدريس، ترافقه شروح، وإيضاحات سمعية وبصرية، ووسائل إيضاحية حديثة ويعقبه نقاش مفتوح .

ج) تمثيل الأدوار :ويتمثل في عرض المشكلات والقضايا الجماعية، ويقوم مجموعة من المتدربين بتمثيل الدور، ثم بعد ذلك يتم مناقشة سلبياته وإجاباته.

د) المشغل التربوي(الدراسة التعليمية) :وهو عبارة عن تنظيم تعاوني، يسهم فيه عدد كبير من المعلمين، له إمكانات بشرية وفنية كبيرة يتوافر فيها العديد من الخدمات، ووفرة من المتخصصين تحت إشراف هيئة أو معهد تربوي من أجل دراسة المشكلات التي تهم المعلمين، أو تمس جانباً أو أكثر من جوانب العملية التربوية، كالمناهج والإدارة والتوجيه والإرشاد ونظم التعليم.

هـ) الزيارات والرحلات الميدانية : ويساعد هذا الأسلوب في تنمية المعرفة والمهارة،خاصة في تعميق الفهم لدى المعلمين لأساليب التعليم، والعلاقات بين المعلم والتلميذ وترتيب الصف وخطة الدرس.

و) المؤتمر التربوي :وهو عبارة عن عملية تفكير جماعي يرشدها ويوجهها قائد كفء يعمل مع الجماعة، لا فوق الجماعة ويساعد هذا الأسلوب في سرعة إيصال المعلومات إلى المعلمين ، ويعمل كذلك على تعديل الاتجاهات والسلوك لدى المشاركين فيه، وينمي بعض المهارات لديهم، ويساعد في نقل التجارب والخبرات بينهم ٠

٠٣ النواحي الإدارية لبرنامج التدريب :ويقصد بها الإجراءات التي ستتخذ لتأمين تنفيذ برنامج التدريب مثل :

(أ) الإشراف على برنامج التدريب وعملياته(المدير والمشرفون إلى جانب المعاونين وأمين المكتبة وغيرهم) ويراعى عند اختيارهم أن يكونوا من نوي الخبرة بالإدارة وحسن التصرف في الأمور وخبرات التربية.

(ب) اختيار أماكن التدريب :ويراعى أن تتوافر في مكان التدريب الشروط الصحية، والموقع المناسب للمتدربين، وسهولة الوصول إليه، وتوفير الأدوات اللازمة للبرنامج، وتوافر قاعات المناقشة والمحاضرة والدراسة العملية أو التجريبية في مختلف أنماطها.

(ج) تحديد مدة برنامج التدريب وتوقيته مع مراعاة ظروف العمل المدرسي اليومي للمتدربين ومنها تحديد زمن تنفيذ البرنامج بحيث ينتهي في مدته بدون تأخير، أو تضييع للوقت وتحديد الساعات المقررة لكل موضوع دراسي على أن يكون دقيقاً في المدة والموعد والانتهاء من التنفيذ.

٤ - النواحي الأساسية لبرامج التدريب :

(أ) مرحلة رسم خطة التقويم والمتابعة: يتم تقويم التدريب على أربع مراحل زمنية هي: التقويم فبل تنفيذ التدريب، أثناء التدريب، وبعد انتهائه مباشرة، وأخيراً متابعة النتائج بعد انتهاء التدريب! بفترة معينة ويخضع كل من برنامج التدريب والمتدربين لعملية التقويم في مراحلها آنفة الذكر.

أما العناصر التي يتم تقويمها في برامج التدريب فهي أهداف برنامج التدريب، وتصميمه وتنظيمه من حيث المحتوى والمواد وترتيب الزمان والمكان والمعدات، وعملية التدريب نفسها، ثم النتائج المحصلة من البرنامج وأما العناصر التي يتم تقويمها في المتدرب، فهي احتياجات التدريب، ورد الفعل تجاه التدريب، والمعلومات المحصلة من البرنامج، والسلوك والنتائج التي تظهر في أداء المتدرب وعلاقاته ومعاملاته في وظيفته وفي المرحلة التي تسبق تنفيذ برنامج التدريب، يجري تقييم أهداف البرنامج وتنظيمه وتصميمه وتقوم في المتدرب احتياجاته ومعلوماته وسلوكه، والنتائج المتتابعة التي يحققها، ويتناول في المتدرب ردود الفعل تجاه التدريب والمعلومات والسلوك وبعد انتهاء البرنامج تقوم أهداف البرنامج مرة أخرى ونتائجه، وكذلك ردود فعل المتدرب، ومعلوماته، وسلوكه، و النتائج المبدئية في أدائه عند عودته لوظيفته وأخيراً بعد انتهاء التدريب بفترة محددة يتم تقويم نتائج برنامج التدريب التي تظهر في سلوك المتدرب وأدائه.

(ب) المجالات المختلفة لتقويم المتدربين : وهي مجالات ذات علاقة بعناصر برنامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وتتمثل في :

١- تقويم مدى إلمام المعلمين والمديرين بالمادة العلمية، وفهمهم الأفكار التربوية النظرية [اختبارات، مناقشات، أبحاث، مقالات] تظهر عليهم أثناء التدريب.

٢- تقويم تقدم المتدربين في التعليم الصفي، وفي جوانب أخرى من عملهم المدرسي التعليمي.

٣- تقويم البحوث الإجرائية التي يعدها المتدربون أثناء دورات التدريب وبعدها.

٤- تقويم مدى مشاركة المتدرب في دورات العطلات المدرسية الصيفية ونوعية تلك المشاركة.

٥- تقويم إسهام المتدربين من المعلمين والمتدربين في الحلقات الدراسية وغيرها.

٦- تقويم مدى استفادة المتدربين من عناصر تتعلق ببرنامج التدريب كالتعليم التوضيحي المصغر، و البرامج الإذاعية، أو التلفزيون التربوي.

ثالثاً: مرحلة متابعة المعلمين أثناء الخدمة التعليمية :

وهي مرحلة تعرف مدى تقدم التنفيذ وكيفية سيره وما يصادفه من صعوبات وهي مكملة لمرحلة التقييم ومتداخلة معها، لأنها تستهدف التأكد من تحقق الفوائد المرجوة من البرنامج وتتم بعدة طرق:

١- استفتاءات معدة خصيصاً للمتابعة .

٢- جمع وتحليل محتويات التقارير من هيئات المتابعة الميدانية وتلك التقارير التي ترفع من قبل المشرفين والمديرين عن سير العمل في هذا المجال.

٣- تتبع عينات من المتدربين في ميادين عملهم بعد الانتهاء من التدريب.

٤- المطبوعات والنشرات والبحوث والدراسات المتعلقة بأمور المنهج وطرق التدريب، وأصول التربية، و الإشراف التربوي، وغيره.

٥- الزيارات الميدانية والشخصية للمتدربين في أماكن العمل، والمدارس والإدارات.

٦- المراسلات بين هيئات التقويم والدارسين في ميادين عملهم.

٧- عقد اجتماعات بين إدارة البرنامج والمشرفين عليه من جهة، وبين المتدربين من جهة أخرى.

مثال على تدريب المعلمين أثناء الخدمة

منذ أكثر من ألف عام قال سيسترو (إن أعظم هبة يمكن أن نقدمها للمجتمع ؛ هي تعليم أبنائه) ويبدو أن كلماته ما زالت تعبر عن مشاعر إنسانية رفيعة ، فالمعلم ، منذ أن وجد التعليم ، ما زال يقدم خدمة مهنية لأمته من خلال تمكين التلاميذ من اكتساب المعارف والمثل العليا، وتذوق معنى الحرية، والمسئولية ، ومن خلال تمكينهم من اكتساب مهارات التفكير الناقد، والمواطنة الصالحة ، وإذا ما قيل أن مستقبل الأمة ومصيرها إنما يكونان في أيدي أولئك الذين يربون أجيالها الناشئة، فلن يكون ذلك القول بعيداً عن الصحة، إن لم يكن مطابقاً لها ، ومن هنا كانت مكانة المعلم بين الأمم مكانة رفيعة جداً، ولعل أرفع ما وصلت إليه هذه المكانة وهو ما قررته الثقافة العربية عبر تاريخها تجاه المعلم ، فكانت مكانة المعلم في التراث العربي الإسلامي مكانة تعبر عن عظم تقدير الأمة للمعلم ، كما أنها مكانة مستمدة من العقائد والقيم الدينية التي تنتمي إليها الأمة العربية ، وتفخر بها ، باعتبارها قيماً إنسانية حضارية لا تقتصر على عرق أو جنس أو لون.

ويلعب المعلم دوراً بالغ الأهمية والخطورة في عملية التعلم والتعليم، ويتعدى دوره ذلك إلى العملية التربوية كلها، وبالتالي إلى عمليات التنشئة الاجتماعية، ومن هنا تأتي أهمية المعلم في المجتمع، وتبرز العناية به وتقديره كإنسان وكمواطن وكمهني ونظراً لتطور المعرفة الهائل وظهور الكثير من نظريات التعلم والتعليم أصبح التعليم مهنة لها أصولها وقواعدها ومناهجها العلمية ، فقد ظهرت الكثير من الاتجاهات المتطورة في مجال إعداد المعلم تؤكد على ضرورة مجاراة العصر وملاحقة التطورات العلمية والتربوية والتقنية ومنها متابعة تطورات المناهج وتحديد ضروريات لإعداد المعلم مثل الإعداد العام، والتخصصي، والتربوي والتربية العملية والتدريب أثناء الخدمة كما تتطلب التطورات التقنية الحالية أن يلم المعلم بطرق التعامل مع الوسائل التعليمية الحديثة كالتلفاز والفيديو والحاسب وبرامجه والإنترنت ونحوه وكيفية استخدامها بفاعلية مع طلابه ولذلك أصبح تطوير برامج إعداد المعلم ضرورة أساسية لتلبية احتياجات المجتمع للتنمية ، وتماشياً مع متطلبات المجتمع وسوق العمل.

الاتجاهات الحديثة حول برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

وقد أظهرت دراسات كثيرة الاهتمام المتزايد للدول المتقدمة والنامية بالاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنياً في مراحل التعليم العام ، كذلك توصلت دراسات إلى أن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة وعلية فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالدوام ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية، وقد اختتمت دراسة بتقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة وقد طرح باحثان مجموعة من التوصيات الإجرائية في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها والمنهج المستخدم فيها من أهمها ما يلي:

١) الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف وإمكانيات نظام التعليم في بلادنا.

٢) ضرورة تخطيط إعداد المعلم كماً ونوعاً على أسس علمية سليمة بدءاً من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية.

٣) أن يكون انطلاق عمليات تطوير كليات التربية من خلال لجان وفرق عمل تابعة لوزارة التعليم العالي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات إعداد المعلم لتشمل كافة المجالات المرتبطة بالعملية التربوية وضمان تحقيقها واستمرارها ،وهذا يتطلب إدراك هذه اللجان لمفهوم الجودة الشاملة ومعايير تطبيقها في التعليم العالي للانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الالكتروني في إعداد المعلم وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمتخصصين والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية ونقلها على شبكة الانترنت وتوفيرها في صورة وسائط سمعية ومرئية ولتوفير مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب المعلم ومعلم المعلم على حد سواء.

٤) إعادة النظر في نظام اختيار وانتقاء طلبة كلية التربية من خلال تطبيق مقاييس تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة.

٥) إعادة النظر في المناهج الدراسة الحالية بكليات التربية ، والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن تتم مراجعة الخطط الدراسية والمقررات في كل قسم من أقسام كليات التربية مرة كل عامين ، وتطوير وتحديد محتوى برامج كليات التربية.

٦) الأخذ بسياسة الترخيص باعتبارها مهنة محددة المهام والمهارات على أن تتخذ آلية واضحة متكاملة بين الجهات المنتجة للمعلم والجهات المستخدمة للمعلم.

٧) فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفي،بهدف التعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجيه السليم.

٨) تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله، وان تعتمد مؤسسات تدريب المعلم نتائج البحوث والدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها وأنشطتها ، وان تكون هذه البحوث والدراسات إحدى المكونات الأساسية لبرنامج إعداد وتدريب المعلمين.

٩) إنشاء مركز تدريب المعلمين يتبع كلية التربية ، وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ البرامج مع إدارة التطوير والتنمية التابع لوزارة التربية.

الباب السادس

نظم ومجالات وجوانب إعداد المعلم

أدى الطلب المتزايد على مهنة التعليم ، والحاجة إلى المعلمين ، والتطورات التاريخية لتمهين التعليم إلى ظهور أكثر من نظام لإعداد المعلمين ، حيث يتخذ هذا الإعداد نمطين رئيسـيين هما التتابعي والتكاملي على النحو التالي:

أ- النظام التتابعي :وهو النظام الذي يتخذ فيه إعداد المعلم مرحلتين أساسيتين :مرحلة الليسانس أو البكالوريوس في إحدى الكليات أو المعاهد العليا – غير التربوية حيث يدرس فيها الطالب العلوم التخصصية ، ثم مرحلة أخرى داخل كلية التربية يدرس فيها الطالب العلوم التربوية وقد تتخذ هذه المرحلة الأخيرة شكلاً مكثفاً حيث يدرس الطالب جميع العلوم التربوية النظرية والتطبيقية في سنة واحدة ويشترط أن يكون الطالب متفرغاً للدراسة وقد تتخذ من ناحية أخرى شكلاً غير مكثف حيث توزع الدراسة للعلوم التربوية في عامين دراسيين ، ولا يشترط في هذا المجال أن يكون الطالب متفرغاً للدراسة وإنما يمكن أن يدرس أثناء عمله بالتعليم .

ومن مميزات النظام التتابعي في إعداد المعلم ما يلي :

١- يساعد هذا النظام المعلم على التعمق في تخصصه قبل الالتحاق بكلية التربية.

٢- يساعد الدولة على سد العجز في التخصصات المختلفة خاصة في المدارس الفنية ، حيث يساعد على إعداد خريجي كليات الهندسة والآداب والتجارة والزراعة وغيرهم حيث تعجز كليات التربية عن إعدادهم في إطار النظام التكاملي بسبب نقص الموارد المالية أو الكوادر والاختصاصات التعليمية .

٣- يقدم هذا النظام نوعاً من التدريب التعويضي للعاملين بمهنة التعليم ممن تخرجوا في كليات أخرى غير التربية.

٤- يتيح هذا النظام مجالاً لخريجي الكليات الأخرى لتعديل مسارهم والاستفادة بخبراتهم التخصصية في مجال الدراسات والبحوث التربوية .

٥- يتيح هذا النظام للطالب الوصول إلى مستوى مرغوب فيه من تخصصه الجامعي أولاً ، ثم دراسة العلوم التربوية والنفسية وحدها في فترة أخرى ، مما يؤدي إلى اختفاء المشاعر السلبية نحوها ، بعكس ما يحدث في ظل النظام التكاملي ، حيث يكون هناك شعور بأنها أقل أهمية أو في المرتبة الثانوية بالنسبة للتخصص .

أما عيوب النظام التتابعي فتتمثل فيما يلي :

- يلجأ إليه في كثير من الأحيان من لا مهنة له ، أي أنه يكون بديلاً ثانياً بمعنى أن مهنة التعليم تكون مجرد رغبه بديلة عندما يعجز سوق العمل عن استيعاب بعض التخصصات ومن ثم فإن الكثير من طلاب هذا النظام قد يغيروا مسارهم إذا حدث رواج في مهنهم الأصلية.

- الاقتصار على هذا النظام وحده قد يحرم التعليم من استيفاء حاجته من بعض التخصصات التي يجد خريجوها سوقاً رائجة للعمل ، ويجعل مهنة التعليم في مهب الريح لقانون العرض والطلب للمهن الأخرى فلا تستقبل إلا ما تلفظه المهن الأخرى .

- طول المدة الزمنية التي يستغرقها طلاب النظام التتابعي في الدراسة إذا ما قورنت بالمدة التي يستغرقها النظام التكاملي (٤ سنوات) ومن ثم فهي تحتاج لمزيد من الجهد والتكاليف بالنسبة للطلاب .

- يبتعد الطالب في ظل النظام التتابعي عن مجال تخصصه إلى حد كبير ولمدة تتراوح بين سنة وسنتين ، مما يعني انخفاض فرص تحقيق التكامل بين المعرفة التخصصية والمعرفة المهنية أو التطبيق المباشر لكل ما يتعلمه من معرفة تخصصية حديثة .

- لم يتهيأ طلاب هذا النظام نفسياً ولمدة كافية للعمل بمهنة التعليم ، بعكس النظام التكاملي الذي هُيئ فيه الطالب من اليوم الأول للالتحاق فيه ، كما يتم تعزيز استعداده النفسي خلال أربع سنوات دراسية .

ولكن كل هذه العيوب لا تقلل من قيمة هذا النظام في ظل حاجة العديد من العاملين بمهنة التعليم إلى التأهيل التربوي والرغبة في مواصلة الدراسات العليا التربوية ، وفي ضوء ما سبق من مزايا للنظام .

ب- النظام التكاملي :

وهو النظام الذي تتكامل فيه دراسة المقررات التخصصية مع الإعداد المهني على مدى السنوات الدراسية في مرحلة جامعية واحدة تستغرق أربعة سنوات على الأقل، وفي كلية واحدة هي كلية التربية .

والنظرة التكاملية في إعداد المعلم إحدى مطالب التربية العصرية التي ترفض أن يُعد المعلم تخصصياً فقط كما ذهب التقليديون ، أو أن يُعد مهنياً وتربوياً فقط كما ذهب بعض التقدميين .

وجدير بالذكر فإن النظرة التكاملية في التربية العصرية بجانب أنها تفرض التكامل بين المواد التخصصية والمواد التربوية فإنها تفرض من باب أولى التكامل الداخلي بين فروع التخصص والتكامل الداخلي بين فروع التربية وتخصصاتها .

وتختلف المعاهد والكليات التربوية محلياً وعالمياً – بالنسبة لتوزيع المواد التربوية على السنوات الدراسية المختلفة ، فبينما تركز بعض الكليات – أو المعاهد – الدراسة التخصصية في السنتين الأولى والثانية، يركز برنامج التربية المهنية في السنتين الأخيرتين من برنامج يستمر لمدة أربع سنوات ويوجد اتجاه حالي لتوزيع التعليم المهني لمعلم المستقبل على برنامج الكلية حتى يهيئ فرصاً أكثر لربط المقررات المهنية بالمقررات التخصصية أو الربط بين الخبرات النظرية والتطبيقات والتدريبات الميدانية .

ومن مزايا النظام التكاملي في إعداد المعلم ما يلي :

١- توافر الاستعداد النفسي والتكيف لدى معلم المستقبل منذ السنة الأولى لالتحاقه بالكلية ، مع توافر مدى أطول قبل الخدمة وأثنائها لتدعيم هذا الاستعداد وتعزيزه .

٢- توافر التزامن والموازنة بين الإعداد التربوي المهني ، والإعداد التخصصي الأكاديمي ومن ثم تحقيق المزيد من فرص التكامل للمعرفة وشمولها وهي من أهم الاتجاهات التربوية المعاصرة .

٣- يسمح هذا النظام بالقبول – في فروع التخصصات المختلفة - للأعداد التي تفي بحاجة المدارس دون التعرض لمنافسة خارجية من المهن الأخرى التي تجذب الخريجين إليها .

٤- يسمح هذا النظام باتساع دائرة الاختصاص ليشمل مادتين أو أكثر (كالفلسفة والاجتماع ، أو الجغرافيا والتاريخ ... الخ) بحيث إذا عين الخريج في إحدى المدارس الصغيرة وجد من العمل ما يكتمل به نصابه .

٥- يضغط هذا النظام وقت الإعداد للمعلم في أقصر فترة ممكنة بما يجعله أكثر قدرة على توفير الجهد والتكاليف ، كما يجعله أكثر قدرة على الوفاء السريع بمتطلبات المجتمع من المعلمين في التخصصات المختلفة وبالأعداد المناسبة .

أما أهم عيوب النظام التكاملي فتتمثل فيما يلي :

١- قد يتأثر مستوى الإعداد الأكاديمي أو التخصصي بما قد يجعل خريج النظام التكاملي في مستوى أقل من قرينه بالكليات التخصصية .

٢- قد يتسرب إلى طلاب النظام التكاملي شعور بأهمية أو أولوية المقررات التخصصية عن المقررات التربوية أو المهنية مما قد يُكَّون مشاعر سلبية تجاه الأخيرة وتجاه المهنة وقد تنعكس هذه المشاعر السلبية في رغبة البعض في إكمال الدراسة التخصصية في الكليات الجامعية المناظرة – والتفكير في عدم العمل فى مهنة التعليم ومن ثم ضياع بعض الوقت والأموال ، وعدم الإخلاص للمهنة ، والشعور بالإحباط نحو ممارساتها وتنظيماتها .

وفي ظل الطرح السـابق لكلا النظامين من حيث المزايا والعيوب ، فإن هنـاك حـاجـة لوجود كليهمـا تحقيقـاً للامتيـازات التي تتوافر فيهمـا ، ومن نـاحية أخرى فإن ثمة حاجة للتغلب على عيوبها في ســـياق برامج الإعداد وأساليبها المختلفة .

جوانب إعداد المعلم :

لقد أصـبح من قبيل المسـلمات أن المعلم ليس مجرد متخصـص في نوع معين من المعرفة ، كما أنه ليس مجرد ناقل للمعرفة ، بل هو مرب لطلابه بكل مـا تحملـه هذه الكلمـة من المعـاني وكـل ما تتطلبه من أدوار ووظائف للمعلم ، ومن ثم لم يعد مقبولاً أن يكتفي بالإعداد التخصصـي وحده دون أن يكون هنـاك تنميـة للثقـافـة العـامـة والثقافة المهنية اللتان بدونهما تقل الكفاية المهنية للمعلم ، وتقل احتمالات أن يكون رائداً اجتماعياً وموجهاً ومرشـــداً لطلابه .

وبالرغم من وجود تنوع في الطبيعة الخاصـة لبرامج إعداد المعلم اليوم إلا أنه توجد بعض الحقائق الخاصـــة أو الملامح المشـــتركة لمعظم برامج إعداد المعلم ويمكن تحديد أهم الملامح المشـــتركة لبرامج إعداد المعلم في ثلاثة جوانب رئيسية :

أ- الجانب التخصصي :إن المعلم مصدر رئيسي للمعرفة المتخصصة لتلاميذه ، وحتى في ظل الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تجعل من المعلم موجهاً ومرشداً إلى سبل المعرفة – لا ناقلاً لها – فإنها تؤكد أهمية الدور المعرفي للمعلم وأهميته كمرجع لتصحيح المفاهيم وشرحها لتلاميذه وما لم يكن هذا المصدر مقنعاً إلى حد كبير بالنسبة لهم فإنهم وهم المستفيدون الرئيسيون لعلمه سوف لا تجذبهم طريقته ولا علمه ومن هنا فإن الكم المعرفي والكيف التخصصي للمعلم يعتبر أمراً في غاية الأهمية وهو في حاجة ماسة إلى الكم المعرفي والكيف التخصص لكي يشبع قيم طلابه إلى المعرفة .

على المعلم أن يكون ملماً ومدركا لتخصصه ومستوعباً لأكبر قدر من المعرفة ولأساليب الحصول عليها ، وعليه ألا يكون مستهيناً بالمنافسة التي تبديها الأجهزة الأخرى خارج حدود المدرسة ، لأنه قد أصبح من السهل أن ينكشف قصوره أمام تلاميذه ومن ثم ضياع مبررات احترامه وتقديره من التلميذ أو ولي الأمر والتلميذ بصفة خاصة لا يقبل خطأ معلمه ، لأن التلميذ لديه قناعة عظيمة بأن معلمه يعرف كل شيء لا سيما في تخصصه ، ومن ثم فإن الهالة العقلية التي يرسمها لمعلمه من السهل أن تتحطم عند أول خطأ منه.

وكما أوضـــحنا مســبقا ، عند الحديث عن تحديات الإعداد للمعلم فإن التطوير العلمي والتقني يحتم ضرورة الإعداد العلمي التخصصي للمعلم لا لمواجهة هذا الفيض الهائل من المعرفة والتقنيات الحديثة فحســب ولكن للاستفادة من إمكاناتها وقيادة التغير وتوجيهه لمصلحته هو نفسه ولمصلحة تلاميذه ولمصــلحة مجتمعه كما يحتم هذا التطور المعرفي والتقني أولا وقبل كل شــيء إعداد المعلم كباحث عن ســبل المعرفة ومتمتع بمهارات البحث العلمي ، التي يســتطيع فيما بعد أن يدرب عليها أبناءه من التلاميذ لكن كيف يكون هذا الإعداد التخصــصــي ؟ وهل هناك فروق بين معلمي المراحل المختلفة في هذا الإعداد التخصصي ؟.

نستطيع أن نقول بشيء من اليقين أن دقة التخصص وعمقه يزيد كلما ارتقى مســتوى المرحلة التي يُعد لها المعلم ، حيث نجد أن معلمي رياض الأطفال يعدون لتدريس مجالات أوسع من التخصص ولكنها أكثر ضحالة بالمقارنة بمعلمى المرحلة الابتدائية ، ولهذه الفئة الأخيرة تتســع مجالات التخصــص ويقل العمق فيها بالنســبة للمراحل الأعلى ومع أن اتجاهات الماضي كانت تشير إلى إعداد معلم المرحلة الابتدائية لتدريس جميع أنواع المواد الدراســية، فإن ثمة اتجاهاً آخر يتمســك بأن يكون المعلم مُعد في كليات التربية بما فيها النوعية وشــعب التعليم الأســاســي لإعداد معلمين متخصصين في مجالات معينة

كالتربية الموسيقية والفنية والرياضية ورياض الأطفال، وحتى مع وجود مساعدة من هؤلاء المتخصصين فإن المعلم بالتعليم الابتدائي وكذا معلم رياض الأطفال مسئول عن تدريس القراءة والمواد الاجتماعية والعلوم والرياضيات وكل أدب اللغات الأخرى .

أما معلمو الثانوي فهم مؤهلون ومعدون لتدريس مادة ومسئولون عن تزويد طلابهم بمخزون كبير من المعلومات في هذه المادة ولهذا فإنهم يتحملون كما أكبر من العمل المتقدم في مجال مادة أو مادتين عن معلمي الابتدائي .

وتختلف محتويات الإعداد التخصصي من حيث كميتها ونوعيتها باختلاف نظم إعداد المعلم بين النمط التكاملي والنمط التتابعي ، وكذا باختلاف التخصصات المختلفة ، ونظرة سريعة على الخطط الدراسية للأقسام المختلفة نستطيع أن نلمح هذا الاختلاف العظيم الذي لا مجال لحصره هنا .

ب- الجانب الثقافي :يشير الجانب الثقافي إلى تلك المجالات الواسعة من المعرفة خارج التخصص ، وذلك في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والطبيعية وقد صمم هذا الجانب لمساعدة معلم المستقبل لكي يصبح مواطناً صالحاً وأكثر قدرة على الاستجابة لاحتياجات المجتمع ، وأكثر مسئولية وعناية بتوجيه الأفراد إلى تلبية احتياجات المجتمع .

ولهـذا الجـانـب من إعـداد المعلم أهميتـه لأن بعض الطلاب الـذين يتخصـصـون في فرع من فروع العلم يميلون إلى إهمال الناحية الثقافية العامـة لهم وعـادة يجمع التربويون على أن يكون للمدرس خلفيـة متكاملـة بالإضـافة إلى متطلبات مهنة التدريس ، وكما سـبقت الإشـارة فإن المعلم يمثل بالنسبة للطالب نوعاً من المثالية الثقافية والقيادة الاجتماعية ، التي لا تتحقق بدون الإعداد الثقافي للمعلم وسـعة الاطلاع في المجالات المختلفة بالإضافة إلى تخصصه .

ومن نـاحيـة أخرى فإن التربية عملية اجتماعية وجزء لا يتجزأ من ثقافة أي مجتمع ، بل إن العمليات المختلفـة التي تمكن الثقافـة من الاسـتمرار والتطور إنما هي عمليات تربويـة ومن هنـا تبدو أهمية وعي المعلم بثقافة مجتمعـه إذ أن هـذا الوعي يمكنـه من فهم عمليـة التربيـة وبنيـة التعليم ، فالتربية ليسـت قائمة بذاتها بل هي في جوهرها عملية ثقافية تشـتق مادتها وتنسج أهدافها من واقع المجتمع وثقافته والمعلم – بصفة خاصـة – يقف في طليعـة الأجهزة التربويـة التي تحرك الركود الثقـافي وتعمل على تجديده وإضـاءة مشـاعل التنوير والتقدم له ، ومحاربة التخلف وعلاج المشـكلات الاجتماعية في عالمنا المعاصـر التي في جوهرها مشـكلات ثقافية ؛ وبناء عليه لابد أن يكون المعلم مُعداً إعداداً ثقافياً يجعله على دراية بالوسـط الاجتماعي الذي يعيش فيه التلميذ ويؤثر على تفكيره وسـلوكياته واتجاهاته ويجعله مدركاً لمغزى القيم الثقافية المتضـمنة بالمناهج، ويكون قادراً على اختيار وتنمية الرموز الثقافية الملائمة لتلاميذه .

ولابد من إعداد المعلم لكي يكون قادراً على فهم مغزى وآثار التصنيع والهجرة الداخلية والخارجية والتخطيط الاقتصادي والسياسة الداخلية والخارجية ، والتخلف والتمزق الثقافي ونمو الاتجاه العلمي في حل المشاكل وعلاقة الارتباط بين المدرسة والمجتمع وغيرها من المجالات .

وتُشكل الأنشطة الثقافية داخل معاهد وكليات إعداد المعلمين مصدراً مهماً وأساسياً لتنمية ثقافة المعلم ، وتتضمن هذه الأنشطة ما يقوم به الطلاب من رحلات وزيارات للمتاحف والمعارض ، وكذا تتضمن المشاركة في الحفلات والمسرحيات ، ومن خلال مكتبة الكلية التي تزخر بالمراجع والمجلات والصحف كما يمكن أن يتشكل الجانب الثقافي لإعداد المعلم من المحاضرات التي يقدمها الأساتذة ، خاصة في مجموعة المواد التربوية كالأصول الاجتماعية للتربية والتربية ومشكلات المجتمع والمدخل التربوي وتعليم الكبار وخدمة البيئة ومواد الثقافة العامة .

جـ - الجانب المهني :يقصد به تزويد المعلم بكل ما يفيده في تحديد أهدافه ووضوح معاييرها ، واختيار أنسب الوسائل التعليمية وطرق التدريس للمناهج والمواقف التعليمية وغيرها مما يُعينه على التعامل مع الفروق الفردية وتقدير احتياجات التلاميذ وتقييم عمليات التعلم ، وكذا بكل ما يفيده في رعاية أخلاقيات المهنة وآدابها وصيانتها من الأدعياء ، والارتقاء بالمكانة المهنية لمجموع المعلمين .

ومقتضى كل ما سبق أن تتضمن برامج إعداد المعلم ، دراسات وبرامج متنوعة من فلسفة التربية وتاريخ التعليم ومهنتة وأدوار المعلم فيها ، والمناهج التعليمية وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم ، وعلم النفس العام والنمو والتربوي والقياس النفسي والتقويم ، وغيرها من المناهج والمقررات التربوية والنفسية التي تدخل في إطار التربية المهنية ويدرك التربويون الذين يبذلون جهد للحفاظ على مستوى التربية أن أي شيء ينقص بالنسبة لكمية التربية المهنية ، قد يدمر أي برنامج مصمم لتخريج معلمين ذوي فاعلية .

وحيث أن لكل مهنة خصوصيتها من الفنيات والإجراءات التي يَصُر أصحابها على أن تكرس لها نسبة عالية من برامج الإعداد المهني ، فإن مهنة التعليم لما لها من خصوصية تتطلب إعداد المعلمين وتسليحهم بما يرتبط بمهنتهم من فنيات وممارسات وبكل ما يراعى اتساق هذه الممارسات وينظم عملها من فلسفات ونظريات واتجاهات عالمية وبكل ما يساعد على إدارتها وتمويلها مما يدخل في مجال الإدارة التربوية والتخطيط ، وما يساعد على تقويم نتائجها وأنظمتها مما يدخل في إطار الدراسات النفسية والإحصائية وغيرها .

وبشكل آخر فإن المعلم في حاجة إلى الإعداد المهني في المجالات التالية :

١- الإعداد في المجال الفلسفي والأيديولوجي من التربية :

والمقصـــود منـه : مســـاعدة المعلم على إدراك أهداف مهنته ومرحلته الدراسية والصفية ، وكذا إدراك الأهداف الإجرائية من المواقف التعليمية المختلفة ، ومســـاعدة المعلم على أن يكون لديه القدرة على تقييم المواقف المختلفة، واتخاذ موقف فكري واختيارات لممارســـات معينة دون غيرها وبما أن من مهام المدرســة تنمية وتقوية القيم المرغوب فيها في المجتمع ، فيجب على المعلم أن يكون لديه الفهم الواضـــح والوظيفي لتلك القيم ومن المعروف أن عمليات التقييم والاختيار إنما تبنى على فلســفة معينة ، ومن أهم ما يســاعد عليها، دراســة الطالب المعلم لفلســفة التربية والتعليم ، هذا بالإضــافة إلى ما تســاعد عليه في مجالات فهم النظام التعليمي ، وتحليله ، وفهم الفلسفة الخاصة بالمعلم وغيرهما من الوظائف .

ودراســـة معلم المســـتقبل لمناهج تربوية في مجالات كفلســـفة التربية والتربيـة المقـارنـة وتـاريخ التعليم تســـاعده على إدراك مجـالات التلاقي والتعارض بين قيمه وقيم المهنة التي ينوي العمل في خدمتها ، كما تساعده على إيجـاد إجـابـات للعـديـد من الأســـئلـة التي ترتبط بمســـتقبلـه المهني

مثـل : مـا القيم التي اعتز بهـا في الحيـاة ؟ لمـاذا اخترت تلك القيم ؟ هل تلك القيم مرغوب فيها ؟ هل تتســم تلك القيم بالاتســاق الداخلي أي أنها ليســت متعارضــة ؟ ما الأهداف التي أســعى لتحقيقها في المســتقبل ؟ هل يمكن تحقيق تلك الأهداف باختياري لمهنة التدريس ؟وغيرها من الأســـئلة التي تتصل بالمهنة عامة أو بالعمل مع التلميذ بصفة خاصة .

على أنه يجب أن يتضح لطلابنا أن الإعداد الفلسفي للمعلم ليس معناه أن يدرس مقرارات فلســفية تقليدية أو مجرد الســرد لبعض أســماء الفلاســفة والمذاهب الفلســـفية ، ولكن المقصـــود هو تنظيم المعرفة الفلســـفية حول محاور تتصل بواقع المجتمع العربي ومشكلاته ، وجوانب القوة والضعف فيه بل وتنظيم المعرفة الفلســفية حول محاور تتصـــل بالقضـــايا التربوية ومشـكلات التعليم ويتصـل بهذا الجانب تدريب المعلم على ممارســة النقد الموضـوعي للمناهج والأوضـاع التعليمية واحتياجات المتعلم وتقويم تقدمه في عمليـات التعليم ، وكذا تـدريبـه على اقتراح الحلول والتخطيط للعمليات التدريبية والمواقف التعليمية .

٢- الإعداد في المجال النفسـي : يقصـد به تزويد المعلم بالمعارف النفسـية اللازمـة لضــمـان كفاية العملية التربوية ، بما في ذلك المعارف المرتبطة بمراحـل النمو النفســي للتعلم وخصــائصــه واحتيـاجـاتـه ، والقـدرات والاستعدادات والميول والاتجاهات والفروق الفردية ، والتعليم ونظرياته ، وقياســه وتقويمه ، وعمليات الإرشــاد والتوجيه والمشــكلات النفســية ، وغيرها من المعارف النفســية المرتبطة بكل من المعلم والمتعلم وعمليات التعلم والتعليم والموقف التعليمي ، والبيئـة المنـاســبـة للتعلم الجيد ولقـد أفرزت البحوث والدراســات النفسـية العديد من المعارف والنظريات التي لابد وأن يكون المعلم على وعي بها وبكيفية الاســتفادة منها ، بما ينـاســب طبيعـة النمو النفســي للتلميذ والفروق الفرديـة بينـه وبين غيره ، وتوفير المنـاخ الملائم للنمو التربوي المنشــود ومما قد يـدخـل في مجـال الإعداد النفسي بعض المقررات مثل : علم نفس النمو ، والصحة النفسية والإرشاد والتوجيه والقياس والتقويم ، وسيكولوجية التعليم والقدرات وغيرها.

٣- الإعداد في مجـال الإدارة التربويـة :ويعني تـدريـب المعلم وتنمية وعيه في المجالات الفرعية التالية :

- فهم طبيعة العمل الذي يقوم بإدارته وقيادته .
- القدرة على التخطيط والمتابعة وحل المشـكلات واقتراح البدائل وكذلك القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الملائم .

- القدرة على العمل في جماعة وكذلك توزيع الاختصاصات والمسئوليات .

- القدرة على الالتزام بمتطلبات الإدارة والقيادة التربوية وتوافر هذه الصفات في المعلم تجعله مؤهلاً لأداء أدواره الإدارية والقيادية داخل الفصل وخارجه ، إذ أن أدوار المعلم لا تقتصر على عمليات التدريس في الأنشطة الصفية لكنها تمتد وتتسع لمجالات العمل الإداري في قيادة الأنشطة الاجتماعية والطلابية ، وإدارة المدرسة ، بل والمشاركة في مجالات العمل الجماعي والأنشطة الثقافية ومن المقررات التربوية التي تفيده في هذا المجال : الإدارة التعليمية والمدرسية ومهنة التعليم وأدوار المعلم فيها ، وغيرها .

٤- الإعداد في مجال اجتماعيات التربية : يقصد به تزويد معلم المستقبل بالمعارف الأساسية والمفاهيم في مجال العلاقة بين التربية والمجتمع ، والتغير الاجتماعي والتربية ، والوسائط التربوية ومجالاتها وأثرها على كفاية التعليم والتحصيل الدراسي ، وتأثرها بالثقافة الاجتماعية .

ولكل ما ســبق أهمية في مجال إعداد المعلم ، حيث أن دور المعلم ليس قاصراً على تدريس مادته العلمية في هذا الفصل ولكن له دور مهم سواء وعى به أو لم يع في التطبيع الاجتماعي للتلاميذ ، ودور مهم في الإرشــاد والتوجيه وتشـكيل شـخصـيات التلاميذ وهذه العملية إنما تتم أثناء التفاعل المتبادل بين المعلم وتلاميذه في المواقف المختلفة للتدريس والنشــاط ومما يفيد في الإعداد لهذا المجال ما يتم دراسـته في إطار الأصـول الاجتماعية للتربية والإرشاد والتوجيه وعلم النفس الاجتماعي .. وغيرها .

٥- الإعداد في مجال المناهج ومهارات الأداء :ويقصد بالمنهج في مفهومه الحديث مجموعة الخبرات التربوية التي تهيئها المدرســة للتلاميذ داخلها أو خارجها بقصــد مســاعدتهم على النمو الشــامل ، أي النمو في جميع الجوانب (العقلية – الثقافية – الدينية – الاجتماعية والنفســية) نمواً يؤدي إلى تعديل ســلوكهم ويعمل على تحقيق أهداف التربية المنشــودة والمنهج بهذا المعنى لا يقتصر على المفهوم التقليدي في شكل مقررات دراسية بين ضــفتي كتاب معين ، حيث يتضــمن المفهوم الحديث للمنهج كل خبرات التربية التي يجتازها التلميذ في إطار التنظيمات المدرســية ســواء داخل أسوار المدرسة أو خارج أسوارها أثناء الرحلات والزيارات الميدانية .

ويقتضـي إعداد المعلم في مجال المناهج تعريفه بأسس ومصـادر وبناء المنـاهج وتنفيذها وتقييمها وغيرها من العمليات التي ترتبط بمقرر المناهج .

ويقصد بالمهارات الأدائية كل ما يرتبط بنوعية وطبيعة الأداء المطلوب من المعلم اتقانها في فترة إعداده كي يقوم بمهام وظيفته على الوجه الأكمل ، ويتضـمن هذا البعد المهارات اللازمة قبل وأثناء وبعد الانتهاء من عملية التدريس وهي :

- مهارات التخطيط:وتشمل صياغة الأهداف وإعداد الدروس وتنظيمها .
- مهارات التنفيذ : وتشمل استخدام طرق وأساليب في التدريس ووسائط تعليمية متنوعة : كالتواصـل مع المتعلمين ، وتنظيم الوقت والمكان ، والمواد اللازمة للتدريس ، وتكييف التدريس للإمكانات المتاحة ، وتوفير بيئة صالحة للتعليم والتعلم ، وإدارة التفاعلات داخل الفصل وخارجه .
- مهارات التقويم : وتشـمل تصـميم وإعداد أدوات التقويم المختلفة وجمع البيانات عن المتعلمين ، وتشـخيص نواحي القصـور والقوة في العملية التعليمية والإفادة من عمليات التشخيص في توجيه المتعلمين .

ويتحقق إعداد معلم المستقبل في هذا المجال من خلال دراسته لطرق التدريس ، ومن خلال التدريب الميداني والمواقف الواقعية بالمدارس ، والزيارات الميدانية لها والمشاركة في عمليات التدريس بالفريق والتدريس المصغر وغيرها وتنظيم الامتحانات والإشراف عليها، كما يتحقق الإعداد في هذا المجال من خلال المشاركة والتدريس في معامل وورش الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وغيرها.

وبعد ما استعرضناه من جوانب إعداد المعلم ، فلابد أن تتحقق مجموعة من المعايير في إعداد المعلم ويتمثل أهمها فيما يلي :

- أن يكون الإعداد جامعياً لكل المعلمين ، بما يجعله على مستوى مصاف المهن المحترمة في المجتمع .

- أن يكون إعداداً شاملاً لإنماء القدرات العقلية والصفات الشخصية الإيجابية .

- أن تتناول جوانب الإعداد دراسة لسيكولوجية كل من المعلم والمتعلم واحتياجاتهما ، دون إهمال لأحدهما .

- أن يكون الإعداد متكاملاً يتضمن النواحي الأكاديمية والثقافية والمهنية (بما فيها الجوانب الفلسفية والاجتماعية ، والإدارية ، والنفسية والأدائية) .

- أن يكون إعداداً متنوعاً في مجالاته وقطاعاته ، بما يقابل مبدأ التخصص في الدور المهني للمدرس بجانب مبدأ التخصص في المادة الدراسية والمرحلة التعليمية فلكل مرحلة تعليمية طابع بارز يلزمها دور مهنى بارز ففي مرحلة ما قبل المدرسة لن تكون المعلمة إلا مربية وفي التعليم الابتدائي يصبح المعلم المطبع الاجتماعي والملاحظ السيكولوجي والملقن لأصول ومبادئ الثقافة العامة وفي مرحلة التعليم الثانوي يبرز دور المعلم المثقف والموجه المهني وفي مرحلة التعليم الجامعي ، يسود دور الأكاديمي والباحث المجرب ، والمدرب المتخصص .

- يجب ألا يهمل الإعداد تزويد معلم المستقبل بكل ما هو جديد في نظريات التعليم والتعلم وبناء المناهج وأساليب تدريسها وتقويمها ، وكذا في مجال اجتماعيات التربية والنمو النفسي والصحة النفسية والإدارة التعليمية والمدرسية ، وتكنولوجيا التعليم بالإضافة إلى كل ما هو جديد في المجال التخصصي .

- يجب أن يتم الإعداد في الجوانب المختلفة وفقاً لترتيب وتدرج منطقي أو سيكولوجي ، بما يتناسب مع تنظيم العلوم التي يتعلمها ونمو الطالب المعلم في السنوات المختلفة للإعداد .

الباب السابع

معلم المستقبل

إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء تحديات المستقبل

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح ، وهذه التحولات قد ألقت بظلالها على بنية النظام التربوي ، ومن ثم فنحن فى حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عهدناها ، وعليه فإن إعداد الإنسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في نظم التعليم مفهوماً ومحتوى وأسلوبًا ، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانات المادية والبشرية المتاحة ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحيانًا وبصورة جزئية أحيانًا أخرى .وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام فى الدول المختلفة التى تنشد الارتقاء بنظمها التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها ومن أبرز

النتائج المترتبة على التحديات المعاصـرة والمستقبلية التى يواجهها التعليم فى العالم تلك المرتبطة بدور المعلم في العملية التعليمية في ضـوء إطار التغير والتحول المتسـارع في المظاهر الاقتصـادية ، والسـياسـية ،للعالم المعاصـر حيث يتطلب العالم المتغير نمطًا مختلفًا من التعليم ولكى يتمكن التعليم فعلاً من تلبية متطلبات العصـر ، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسـهم باسـتمرار ، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسـب وتوفير المعلمين المؤهلين ، وهذا ما تسـعي إليه الدول المتقدمة وتعد التنمية المهنية للمعلم من أسـاسـيات تحسـين التعليم ، لمـا لهـا من أهميـة بـالغـة في تطوير أداء المعلم ، وتطوير تعلم جميع التلاميـذ للمهـارات اللازمـة لهم ممـا يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأسـاسـي لاكتسـاب المهارات المهنية والأكاديمية ، سـواء عن طريق الأنشـطة المباشـرة في برامج التدريب الرسمية ، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي ، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسبات وأسـاليب الاتصـالات على ظهور أسـاليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنياً كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصـرة ،ودراسـة إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضـوء تحديات المسـتقبل بات ضرورة ملحة وحتمية لمواجهة تحديات العصر.

خصائص المعلم فى التربية المعاصرة

أشارت دراسات تربوية كثيرة إلى وجود علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم لعدد من الصفات الشخصية والوظيفية ومدى فاعليته التعليمية ويمكن تصنيف هذه الخصائص إلى فئتين رئيستين خصائص شخصية عامة ، وقدرات تنفيذية على هيئة واجبات وظيفية ومن الأهمية التأكيد على أنه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها فى شخصيته ، كلما تمكن من امتلاك أساليب تعليمية مؤثرة وممارسة قدرة توجيهية في العملية التعليمية داخل الفصل وخارجة ، ومن ثم إحداث أثر بالغ فى شخصيات الطلبة أما المعلم فإن سعيه لامتلاك هذه الصفات ومثابرته خلال إعداده النظري والعملي داخل الكلية يعد مؤشراً إيجابياً كافياً على رغبته في صياغة شخصيته التعليمية وتطوير ذاته الإنسانية ومن ثم على العطاء والتأثير التعليمي الفعال فالمعلم فى التربية المعاصرة الذي يستطيع أن يقوم بوظائفه المتعددة ينبغي أن يتصف بعدة خصائص وهى كالتالي:

أولا : الجانب العقلي والمعرفي : لما كان الهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة ، ورفع مستوى كفايتهم الاجتماعية ، فإن المعلم يجب أن يكون لدية قدرة عقلية تمكنه من معاونة طلبته على النمو العقلي ، والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية

، أى أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة ، وأن يكون مستوعباً لمادة تخصصه أفضل استيعاب ، ويكون متمكنًا من فهم المادة التي ألقيت على عاتقة تمكناً تاماً ، وأن يكون شديد الرغبة فى توسيع معارفه وتجديدها ، مرن التفكير يداوم على الدراسة والبحث فى فروع المعرفة التى يقوم بتدريسها وملماً بالطرق الحديثة فى التربية كذلك يحتاج المعلم إلى معرفة طرق ووسائل التعليم وتشمل هذه المعرفة المعلومات النظرية الخاصة بتخطيط التعليم،وتحفيز الطلبة وتشويقهم للتعليم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة ووسائل معينة تيسر تعلم الطلبة ، وكذلك إلمامه بالمعرفة الخاصة بإدارة الصف ، وتقويم تعلم طلبته ، وتوجيههم لمزيد من التعلم .

ثانيًا :الرغبة الطبيعية في التعليم : فالمعلم الذي تتوافر لدية هذه الرغبة سوف يقبل على طلابه بموضوعية وبحب ودافعيه، كما سوف ينهمك فى التعليم فكرًا وسلوكًا وشعوراً ويشجعه على تكريس جل جهده للتعليم مهنة اختارها عن رغبة ذاتية يشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه ، ويحقق من خلالها ذاته الاجتماعية والمهنية فيسعى للتعاون والابتكار لصالح المهنة كذلك أن يحرص علي حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها في مجال عمله وبذلك ينمو مهنيًا ويتقدم علميًا.

ثالثًا : الجانب النفسي والاجتماعي : إن المعلم الكفء هو الذى يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية ، ومن أبرز هذه السمات أن يكون متزنًا فى انفعالاته وفى أحاسيسه ، ذا شخصية بارزة ، محباً لطلبته ، ملتزمًا بآداب المهنة ، وأن يكون واثقًا بنفسه ، وأن يحترم شخصية طلبته ، حازمًا معهم ، وأن يتصف بالمهارات الاجتماعية لأن المجتمع المدرسي مجتمع إنساني يقوم على التفاعل الاجتماعى بين أعضائه من طلبه ومعلمين وإداريين وموجهين وأولياء الأمور ويفرض هذا الواقع على المعلم التعاون معهم جميعاً والمحافظة على علاقات إيجابية فعالة كذلك أن يتميز بالموضوعية والعدل فى الحكم ومعاملة الطلبة والبعد عن الانحياز والنظرة الشخصية سواء فى تعامله اليومي مع الطلبة ، أو فى حكمة على نتائج تعلمهم وعلى إنجازاتهم أو إخفاقاتهم ، حتى يشعر الطلبة أنهم في يد أمينة ، كذلك أن يتميز بالموضوعية في تعامله مع موجهه الفني وأن يتقبل توجيهاته وإرشاداته بصدر رحب ، وعقل مفتوح ولا ينظر إليهاعلي إنها إهانة موجهة لشخصه أو فيها انتقاص من قدره ، لأن هذه النظرة تحول بينه وبين نموه المهني وتحد من درجة تقدمه وفاعليته في مهنته كذلك أن يتحلى بالصبر والتسامح وطول البال حتى يتحمل القيام بدوره ومهامه من منظور الرسالة التربوية الجديرة بالتحمل والصبر على صعوباتها وتحدياتها.

رابعًا :الجانب التكويني : مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضى بذل جهد كبير ، فالصحة المناسة والحيوية الجسدية تمثل شروطاً هامة لتحقيق تعليم ناجح ومفيد ، كذلك يتطلب من المعلم أن يكون واضح الصوت وأن يغير فى نبراته ودرجة صوته حتى يوفر الانتباه الدائم من المتعلمين وحتى يتجنب الرتابة التي تؤدى إلى الملل وتشتيت الانتباه ، كما يجب على المعلم أن يحافظ علي مظهره الخارجي لما له من دور كبير في تقليد الطلبة له واحترامهم له .

<u>الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية للمعلمين</u>

ومن المعايير التي تتبعها بعض الدول لتطوير منظومة كليات التربية بما يتفق مع التوجهات العالمية المعاصرة:

أولا :أداء الطلبة المعلمين:

المعيار١ معرفة الطالب المعلم ، ومهاراته ، ومواقفه وبناء على هذا المعيار، علي الطلبة المعلمين الذين يعدون للعمل بالمدارس كمعلمين، أن يدركوا المعرفة التخصصية والتربوية، والمهنية، والمهارات، والمواقف الضرورية لمساعدة كل التلاميذ بالمدارس على التعلم.

المعيار ٢ نظام التقييم وتقويم الكلية: أن يكون لدى الكلية نظام تقييم يقوم بجمع وتحليل البيانات الخاصة بمؤهلات المتقدمين ، وأداء الطلبة المعلمين والخريجين، وذلك لتقويم وتحسين الكلية وبرامجها.

ثانيًا :طاقة الكلية:

المعيار ٣ الخبرات الميدانية والتدريب العملي.

تقوم الكلية مع المدارس المشاركة بتصميم وتطبيق وتقويم الخبرات الميدانية والتدريب العملي،حتى يصل الطلبة المعلمين وغيرهم من أفراد المدارس بتطوير المعرفة، والمهارات،والمواقف الضرورية لمساعدة الطلبة على التعلم.

المعيار ٤ التنوع: تقوم الكلية بتصميم تطبيق وتقويم المنهج والخبرات للطلبة المعلمين لكي يكتسبوا ويطبقوا المعرفة والمهارات والمواقف الضرورية، وتشمل هذه الخبرات العمل مع أعضاء هيئة تدريس متنوعين بالكلية وبالمدارس ، ومع طلبة معلمين متنوعين ، ومع تلاميذ متنوعين في الصفوف من الطفولة المبكرة حتى نهاية المرحلة الثانوية.

المعيار ٥ مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ، وأدائهم ، ونموهم المهني:

على أعضاء هيئة التدريس بالكلية أن يكونوا مؤهلين ويمثلون نماذج لأفضل الممارسات المهنية في البحث ، وخدمة المجتمع ، والتدريس ، بما في ذلك قيامهم بتقييم فاعليتهم الذاتية في علاقتها بأداء الطلبة المعلمين، ويجب على الكلية أن تقوم بانتظام بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتسهيل نموهم المهني.

المعيار ٦ إدارة الكلية ومصادرها: .

أن تتوفر لدى الكلية القيادة والسلطة والميزانية والقوى البشرية والتسهيلات والمصادر ، بما في ذلك مصادر تكنولوجيا المعلومات ، اللازمة لإعداد الطلبة المعلمين.

الخصائص الواجب توافرها في معلم المستقبل

تمّ تحليل نتائج العديد من الدراســـات والبحوث التربوية التي تناولت خصائص المعلم ودورها في نجاحه المهني والتربوي، ووجد أن العديد من الباحثين أشــاروا إلى هذه الخصــائص والمميزات التي ينبغي أن يتميز بها معلم المستقبل والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

١. الخصــائص الجســمية(البدنية): صــحة جيدة خالية من الأمراض والعاهات المزمنة والأمراض المعدية التي تقف عائقاً أمام المعلم لقيامه بأدواره وتؤثر سلباً على أدائه داخل غرفة الصف، وحواس قوية سليمة، وصوت حلو ومتلوّن، ومظهر لائق جذاب، ورشاقة وخفة أداء .

٢. الخصائص والقدرات العقلية: ضرورة امتلاكه قدرة عالية من التفكير العلمي الإبداعي الناقد، وحل المشكلات، والتحليل والتطبيق، بالإضافة لكونه ذكياً وسريع الفهم وواسع الأفق، وغزير المعارف .

٣. الخصائص الشخصية: قوة الشخصية، التحكم في سلوكه، الاتزان الانفعالي، الشجاعة الأدبية، التعاون مع الآخرين، امتلاكه لقيم العمل والنظام، الإيمان بالله وبالوطن وبالمهنة التي ينتمي إليها، بالإضافة إلى الهدوء والصبر والطموح والتفاؤل، والمرونة .

٤. الخصائص الأكاديمية والمهنية: التعمق في مجال تخصصه، الاطلاع الدائم على المستجدات، حضور المؤتمرات والندوات، متابعة الأحداث الجارية، جيد الإعداد والشرح في دروسه، متفهم لتلاميذه .

٥. الخصائص الأخلاقية والإنسانية: أي امتلاكه لمهارات التواصل والعلاقات الجيدة مع الآخرين وحسن تفعيلها، وتمثل القيم والأخلاقيات الحميدة، والتمسك بثقافته وهويته الوطنية دون تعصب، والتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم .

ويتصل بذلك ما ذكره محمد عبد الله آل ناجي فيما يتصل بخصال الأستاذ الجامعي المرتبطة بدعم التحصيل الدراسي للطلاب، إذ أشار إلى عدد من الخصائص والمميزات التي ينبغي أن يتميز بها المعلم في مدرسة المستقبل والتي تتلخص بما يلي: .

١. الفهم العميق للبنى والأطر المعرفية في الموضوع الذي يدرسه واستخداماتها وطرق الاستقصاء التي تم بها توليدها أو إنتاجها، والمعايير والقواعد التي تستخدم في الحكم عليها من حيث صحتها، وتاريخها ومن حيث كيفية تطورها.

٢. فهم جيد للتلاميذ الذين يدرسهم، من حيث خصائصهم التي تؤثر في تعلمهم ويشمل هذا الفهم معرفة دوافعهم وأساليبهم المتصلة بالتعلم.

٣. فهم للتعلم الجيد الفعّال، وفهم جيد للطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتحويل المحتوى الذي يراد تدريسه إلى صيغ وأشكال قابلة للتعلم ويقصد بذلك معرفة الوسائل التعليمية من أمثلة وصور وتشبيهات ونماذج التي يمكن استخدامها لتوضيح المفاهيم والعلاقات بينها في المحتوى الذي يراد تدريسه.

٤. فهم أساليب وطرق التقويم الملائمة لتشخيص فهم الطلبة واستعدادهم لتعلم موضوع ما ولقياس ما حققوه من تعلم فيه، والتركيز على حث الطلاب على الاستقلالية والمرونة في التفكير النقدي والتعلم الذاتي إن أهمية معرفة المعلم للجوانب التربوية والنفسية في عملية التعليم والتعلم توازي في أهميتها معرفته بالمادة العلمية التي يدرسها.

٥-التفاعل مع الطلاب وإتاحة الفرصة للمناقشة، وإقامة علاقات ديمقراطية بين المعلمين والطلاب، والتحرر من الصورة الأبوية التقليدية للمعلم.

المهارات والكفايات التي يحتاجها معلم المستقبل:

تم استعراض الأدب التربوي المتعلق بالمهارات والكفايات التي يحتاج إليها معلم المستقبل المتميز، وقد أظهر هذا الاستعراض للأدب التربوي أن الأنظمة التربوية في جميع دول العالم أولت مسألة تكوين المعلم ونموّه المهني، أهمية كبيرة، وذلك لأن الأدوار الجديدة للمعلم في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تستلزم تكويناً مهنياً جيداً للمعلم يمكنه من القيام بأدواره المرتقبة ويؤهله لمواجهة تحديات العصر وتأثيراتها المختلفة على التربية. ومن هذا المنطلق فقد احتلت مسألة التكوين المهني للمعلم كما يقول جبرائيل بشارة مكانة مركزية في كثير من الدراسات والبحوث والتقارير والتوصيات التي صدرت عن العديد من المؤتمرات والندوات واللقاءات الدولية والإقليمية والوطنية والتي بمجملها جاءت لتؤكد على المكانة المركزية التي يحتلها المعلم في النظام التربوي باعتباره عنصراً فاعلاً في أي إصلاح أو تطوير أو تجديد تربوي ولقد توصل لبرمان ١٩٦٤ في كتابه التربية كمهنة إلى عدة معايير عدّها أساسية لمهنة التعليم وهي المعايير التالية:.

١. الإعداد النظري والعملي الجيد.

٢. الاستقلال والمسؤولية.

٣. الالتزام بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم.

٤. السعي المستمر للنمو المهني والوصول إلى الحقيقة.

٥. خدمة المجتمع المحلي.

٦. خدمة الصالح العام والخدمة العامة والابتعاد عن النواحي المادية.

وعلى هذا النحو قدّم باكي وأفنار تصـــورات أو أنماطاً يمكن أن تكون إطـاراً مرجعياً لتحديد الكفايات والمهارات والاتجاهات والســلوكات التي يجب توافرها لدى المعلم المتدرب، ويتعلق كل نمط/تصـــور بمظهر من مظاهر المعلم باعتباره مهني التعليم. والنماذج المقترحة هي التالية: معلم مثقف يتقن مجموعة من المعارف.

١. معلم تقني يمتلك مهارات تقنية اكتسبها بشكل منظم.
٢. معلم ممارس-حرفي اكتسب على الطبيعة مخططات للعمل ترتبط بسياقات معينة.
٣. معلم ممارس متأمل بنى لنفســه معرفة نابعة من التجربة منظمة، قابلة للتوصيل، ومتفاوتة التنظير.
٤. معلم عامل اجتماعي مشـــارك في مشـــروعات جمعية، وواع بالرهانات (الأنتروبو-اجتماعية).

٥. معلم شخص في علاقاته وفي حالة نماء ذاتي.

وبهذا المعنى فقد أوضح الصايدي وحطاب أن الكفايات والمهارات اللازمة لمعلم مدرسة المستقبل هي التالية:

١. أن يكون إعداده في إطار جامعي.

٢. أن يتم اختياره وفقاً لمعايير موضوعية وآليات علمية.

٣. أن يتدرج وظيفياً وفقاً لنظام رتب متتابع.

٤. أن تتم ترقيته بحسب مؤهلاته التربوية وخبراته الوظيفية.

٥. أن يلتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.

٦. أن ينتظم في برامج تدريب مستمرة أثناء الخدمة تضمن نموه المهني المتواصل.

٧. أن يتمتع بمكانة اجتماعية واقتصادية ومعنوية عالية.

٨. أن يشمل بنظام حوافز يضمن جذب العناصر الكفوءة لمهنة التعليم.

١٠.أن يكون قادراً على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعليم.

١١.أن يكون متابعاً لنتائج البحث العلمي في مجاله، وقادراً على استخدام مناهجه.(١)

١-مهارات المعلم الفعال ص ١٩ ومابعدها – المؤلف.

أهم المصادر والمراجع:

١. المدرس في مجتمع المستقبل -السيد علي شتا .

٢. المعلمون والمتعلمون ، أنماطهم وسلوكهم وأدوارهم - حسن شحاته ومحبات أبو عميرة ٠

الحاسب الآلي التعليمي وتربية الطفل - ماجدة محمود صالح.

٣. الإنترنت وتعليم وتعلم الرياضيات والكمبيوتر -نادي كمال عزيز .

الإنترنت وسيلة وأسلوب للتعليم المفتوح داخل حجرة الدراسة والتعلم عن بعد - نادي كمال عزيز.

٤. المعلم الكفء – أسامة عبد الرحمن .

٥. طرق التدريس- أسامة عبد الرحمن.

٦. مهارات المعلم الفعال- أسامة عبد الرحمن.

٧. الإنترنت وعولمة التعليم وتطويره نادي كمال عزيز.

٨. القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي- محمد متولي غنيمة .

٩. إعداد المدارس والنظم المدرسية للقرن الحادي والعشرين -هارفي لونج ، فرانك ويثرو ، ترجمة أمل سلامة الشامان ٠

١٠. التربية المقارنة - إسماعيل أحمد حجي .

١١. المدرسة الابتدائية أنماطها الأساسية- عبد الرازق محمد شفشق، وآخرون .

١٢. دراسة مقارنة لتاريخ التربية- عبد الغني عبود

١٣. في التربية المقارنة- أحمد ابراهيم أحمد.

١٤. التربية المقارنة بين الأصـــول النظرية والتجارب العالمية -محمد منير موسى .

١٥. التربية العربية المقارنة منهج وتطبيق -عبد الغني عبود .

١٦. جذور التربية اليابانية -محمد جابر الأنصاري.

١٧. الاستراتيجيات الحديثة ودور المعلم في العملية التربوية -السيد عيسي أيوب.

١٨. مدرسة المستقبل -عبد العزيز الحر.

مؤسسات إعداد المعلم - حسن إبراهيم .

١٩. الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة- د، دينا علي.

٢٠. -التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم – هشام بركات .

٢١. تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية -جبرائيل بشارة .

٢٢. متطلبات الثورة العلمية والتكنولوجية في التكوين المهني للمعلم- جبرائيل بشارة.

٢٣. مهارات التدريس اللازمة للمعلمين- عبد الله الحمادي.

٢٤. تطوير نظم إعداد المعلم في ضوء خبرات أجنبية معاصرة دراسة مقارنة -رشا شرف ونهلة حسن.

٢٥. الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين في البلدان العربية - رفيقة حمود .
٢٦. تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها - رفيقة حمود .
٢٧. اعداد المعلم في اليابان – وليم عبيد.
٢٨. خطة مقترحة لمتابعة المعلمين خريجي كلية التربية وتدريبهم أثناء الخدمه - سامح جميل عبد الرحيم
٢٩. تطوير نظام تكوين المعلم- محمد عبد الرازق إبراهيم.
٣٠. إعداد المعلم وفق مدخل النظم- رياض عارف الجبان.
٣١.تطوير برامج تكوين المعلم بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة - السيد رمضان صلاح .
٣٢.معلم المستقبل نحو أداء أفضل- أحمد مدكور علي.
٣٣.المعلم وإعداده للتدريس - يس عبد الرحمن قنديل.
٣٤.فعالية برنامج إعداد المعلم- مروة محمد محمد الباز .
٣٥.أثر استخدام انموذج مكارثيوميرل– تينسون في اكتساب المفاهيم الاحيائية - ابتسام جعفر جواد الخفاجي .
٣٦.معايير جودة أداء التدريس - محمد راشد راشد.
٣٧.سمات المعلم الفعال ومعايير إعداده وتأهيله- محمد محافظه .
٣٨. برنامج مقترح لتطوير أداء معلمي الرياضيات في ضوء معايير الجودة الشاملة رفعت سليمان رمضان.

الفهرس